

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Российский новый университет»
Центр непрерывного образования
Кафедра управления персоналом



УТВЕРЖДАЮ
проректор по учебной работе
И.В. Дарда

« 28 » января 2019 года

**Программа повышения квалификации
«Командообразование и методы групповой работы»**

Рабочая учебная программа рассмотрена и утверждена на
заседании кафедры управления персоналом
22 января 2019 года, протокол № 8

Заведующий кафедрой управления персоналом
кандидат социологических наук, доцент М.М. Новикова

Москва
2019 год

Образовательная программа по направлению профессиональной переподготовки «Кадровый менеджмент. Управление персоналом» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/);
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (<https://base.garant.ru/70440506/>);
- Требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, квалификация (степень) бакалавр, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 декабря 2015 года № 1461,
- Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 06.10.2015 N 691н.

Целью повышения квалификации «Командообразование и методы групповой работы» является совершенствование профессиональных компетенций получение практических навыков формирования основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы.

Программа повышения квалификации способствует углублению и расширению базовых знаний и навыков.

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации
--

Категория слушателей

ФЗ-273 от 29 декабря 2012 г., СТ.76, П.3 «...к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное образование и/или высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное образование и/или высшее образование.

. Форма обучения

- очно-заочная без отрыва от производства.

Сроки обучения: 72 акад. часа, 4 недели.

Календарный учебный график

месяц	14.02.2020 – 14.03.2020																			
даты	1 4	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 5	2 6	2 7	2 8		3	4	5	6	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4
	Л	Л	=	Л	Л	=	=	Л	=	Л	=	Л	=	Л	Л	=	Л	=	Л	З

Условные обозначения:

Л – лекция

Х – практические занятия

= - самостоятельная работа

З – зачет

Планируемые результаты обучения

В результате обучения по программе повышения квалификации слушатели должны овладеть профессиональными компетенциями:

- а) способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- б) готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .

Этапы (уровни), планируемые результаты, критерии освоения компетенции

(ОК-6) способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (1 з.е.)

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	<u>Знать:</u>	
	- личностные особенности, влияющие на работу в команде	ОК-6-31
	- стадии и процессы командообразования	ОК-6-32
	<u>Уметь:</u>	
	- использовать личностные особенности, влияющие на работу в команде	ОК-6-У1
	- анализировать стадии и процессы командообразования	ОК-6-У2
	<u>Владеть:</u>	
	- анализом личностных особенностей, влияющих на работу в команде	ОК-6-В1
	- навыками анализа процессов командообразования	ОК-6-В2

(ОПК-7) готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (1 з.е.)

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	<u>Знать:</u>	
	- ценности игрового опыта и особенности командной рефлексии	ОПК-7-31
	- особенности подготовки командных лидеров	ОПК-7-32
	<u>Уметь:</u>	
	- применять игровой опыт и особенности командной рефлексии	ОПК-7-У1
	- планировать и успешно проводить подготовку командных лидеров	ОПК-7-У2
	<u>Владеть:</u>	

	- навыками внедрения игрового опыта и особенностей командной рефлексии	ОПК-7—В1
	- разнообразными методиками подготовки командных лидеров	ОПК-7—В2

Расчет часов по разделам, темам и видам учебных занятий

№ п/п	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем			Из них с использов. интерактив. технологий	Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	семинары			
1	Тема 1. Этапы командообразования	18	9	4	2	3	9	(ОК-6-31) (ОК-6-У1) (ОК-6-В1)
2	Тема 2. Распределение ролей в команде	18	9	4	2	3	9	(ОК-6-32) (ОК-6-У2) (ОК-6- В2)
3	Тема 3. Формирование общего видения в команде	18	9	4	2	3	9	(ОПК-7-31) (ОПК-7-У1) (ОПК-7-В1)
4	Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними	18	9	4	2	3	9	(ОПК-7-32) (ОПК-7-У2) (ОПК-7 В2)
	ИТОГО:	72	36	16	8	12	36	

Содержание программы, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Этапы командообразования.

Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей. Основные функции команды. Основные признаки команды. Критерии успешной команды. Причины неэффективной работы команды. Влияние командного подхода на организацию. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии и процессы командообразования. Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институционализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование — исполнение — рефлексия.

Тема 2. Распределение ролей в команде.

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Комплектование проектных групп. Особенности деятельности проектных групп. Принцип максимальной гетерогенности. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп. Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова. Команда руководителей. Программа-минимум. Управление вниманием и смыслами. Управление групповыми процессами. Диагностическая компетентность. Управление обратной связью. Расширенные программы. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.

Тема 3. Формирование общего видения в команде.

Видение: от личного к общему. Самооценка готовности участников к согласованию видений. Договоренность о нормах и принципах работы по согласованию видений. Согласование видений. Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия. Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Разработка видения альтернативных путей. Выбор базовой модели (матрицы) видения. Границы игрового метода. Ценность игрового опыта. Рождение командной рефлексии. Интеграция участников как результат размежевания. Стратегические игры и ролевое позиционирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позиционирование в команде.

Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.

Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Сущность и назначение команды перемен. Макропозиционирование команды перемен. Коллегиальная форма управления организационными изменениями (система комитетов). Департамент реформ и система выделенных должностей. Дублирование подразделений и подмена их функций. Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением.

Планы семинаров и практических занятий

Семинарское занятие 1

Тема 1. Этапы командообразования.

Содержание работы

1. Изучить основные функции команды.
2. Изучить основные признаки команды.
3. Изучить стадии и процессы командообразования.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование и переукомплектование. Знакомство и углубление знакомства. Институционализация. Формирование общего видения. Позиционирование и перепозиционирование. Планирование — исполнение — рефлексия.

Семинарское занятие 2

Тема 2. Распределение ролей в команде.

Содержание работы

1. Изучить функциональные роли в команде.
2. Изучить психологические роли в команде.
3. Изучить отношения в команде.
4. Изучить личностные особенности, влияющие на работу в команде.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова», выявление мнений в группе.

Семинарское занятие 3.

Тема 3. Формирование общего видения в команде.

Содержание работы

1. Изучить методики управления групповыми процессами.
2. Изучить методики управления обратной связью.
3. Изучить виды самооценки готовности участников к согласованию видений.
4. Изучить границы и ценности игрового метода.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация и согласование рациональных интересов участников. Стратегические игры и ролевое позиционирование. Коммуникативные игры: освоение пространства межгрупповых отношений. Деловые игры и предметно-функциональное позиционирование в команде», выявление мнений в группе. **Семинарское занятие 4.**

Тема 4. Процессы раскола в реальных командах и работа с ними.

Содержание работы

1. Изучить факторы, провоцирующие раскол команды.
2. Изучить макропозиционирование команды перемен.
3. Рассмотреть департамент реформ и система выделенных должностей.

Применение интерактивных технологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Комплектование команды перемен: организационный и человеческий факторы. Организационное условие: узловые отделы. Кадровое условие: модель идеального реформатора. Способы управления сопротивлением», выявление мнений в группе.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний.

Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Агенты изменений — сотрудники компании, эмоционально и ценностнопринимаящие пути и цели организационных изменений, активно содействующие их достижению и открыто заявляющие о своей приверженности новому организационному устройству.

Агенты сопротивления — ярые противники организационных изменений, которые предпринимая действия, направленные на замедление или даже приостановку организационных изменений.

Адаптация — овладение сотрудником существующими ценностями, нормами, темпами работы и их использование в качестве инструмента для достижения поставленных целей. См. также ассимиляция, лояльность.

Базовая модель (матрица) общего видения — выбранная командой стратегия, которая способствует как достижению личных рациональных интересов, так и реализации индивидуальных и командных мечтаний, желаний и не противоречит ценностным ориентациям участников. Формулируется предельно абстрактно и обозначает принципиальное направление, по которому участники готовы двигаться вместе. Может включать элементы из других стратегий в функции вспомогательных маневров.

Бонус — компонент системы оплаты труда, величина которого связана с успехами организации и подразделения.

Вербальные проективные методики — разновидность проективных методик, предполагающих получение от респондентов смысловых ассоциаций в устной форме на те или иные вербальные стимулы. Участники освобождаются от «поверхностных» ассоциаций, тренируются интерпретировать полученные результаты, осваивают принципы открытой коммуникации.

Веревочный курс — технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по организации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий. Основоположителем технологии является К. Ронке, адаптировавший программу сыгровки армейских штурмовых групп к подготовке бизнес-команд.

Взаимокоучинг — привлечение в качестве коучеров (наставников) самих участников, проходящих тренинг командной сыгровки.

Видение — представление о должном пути, который выбирается сообразно традиции (по привычке), ценностям (идеалам) и рационально осуществимым целям. Направляет активность человека, мотивирует на свершения и служит отправным пунктом для разработки детализированных планов и критериев их выполнения. Виртуальные команды — группы, участники которых объединены друг с другом электронными средствами связи и идентифицируют себя как членоводной команды.

Гетерогенность состава команды — максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам.

Гомогенность состава команды — сходство участников по существенным для командной работы персональным свойствам.

Групповая идентичность — понятие, введенное А. Тэшфелом и обозначающее самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп. А. Тэшфел выделяет три компонента идентичности: когнитивный (осознание принадлежности к группе), ценностный (положительная или отрицательная оценка этого факта), эмоциональный (переживание факта принадлежности и его оценка в форме таких чувств, как любовь или ненависть).

Деловые игры — разновидность игр, представляющая собой метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Позволяют симитировать существенные аспекты деятельности команды и, что наиболее важно, в относительно безопасном с точки зрения бизнес-последствий режиме провести команду через опыт успехов и неудач и опыт межгруппового взаимодействия.

Жизненный цикл команды — естественные этапы развития команды, предполагающие ее образование (рождение), становление (взросление), преодоление кризисов, стагнацию (старение) и распад (смерть).

Защитные механизмы — понятие, впервые введенное З. Фрейдом и обозначающее любые психические процессы, позволяющие сознанию достичь компромиссного решения проблем, не поддающихся полному разрешению, и оградить его от негативных, травмирующих личность переживаний. Конечная цель защитного процесса — достижение согласования между реальным содержанием сознания и Я-концепцией.

Знакомство — этап командообразования, на котором устанавливаются первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходят знакомство и личностная ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации.

Игровая конкуренция — форма взаимодействия участников и команд, предполагающая борьбу за обладание значимыми игровыми ресурсами, максимальный объем которых, согласно правилам, может получить ограниченное число участников.

Игровая эффективность — совокупность объективных или объективизированных критериев, по которым можно определять степень успешности той или иной команды в игре.

Игровое состояние — переживание игровых событий, восприятие игровых целей как ценных и личностно значимых, мотивирующих участников действовать на пределе моральных, физических и умственных сил.

Игровой опыт — проживание игры, подвергнутое рациональному осмыслению и концептуализации, результаты которого встроены в схемы реальной практики участников.

Команда — группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Команда перемен — команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми формальными полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений. Комплектуется из представителей ключевых подразделений и включает сотрудников, ориентированных на инновации и способных действовать в условиях неопределенности.

Команда специалистов — устойчивые во времени объединения специалистов одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов. Исторической разновидностью команд этого класса являются популярные «кружки качества».

Межгрупповые отношения — социальный процесс, разворачивающийся между различными группами и их представителями, который характеризуется единообразием поведения членов одной группы по отношению к другой группе и склонностью членов одной группы воспринимать членов другой группы как безликих ее представителей.

Нормативные модели командообразования — подход к определению стадий целенаправленного, искусственного формирования команды, где групповые процессы рассматриваются как всецело зависящие от действий, совершаемых активными агентами изменений (консультантами и руководителями организации).

Правила игры — базовый элемент игры, обозначающий свод публично объявленных предписаний, исполнение которых обязательно для всех участников игры, включая и ведущего, который, в свою очередь, является гарантом их исполнения, безжалостно и последовательно пресекая нарушения.

Регламент командной работы — формальный и легитимный документ, в котором фиксируются процедурные моменты внутрикомандной работы (способ принятия решений, временные рамки совместных акций и пр.).

Социальная карьера — сознательный выбор профессионального пути, в основе которого лежит стремление человека к расширению возможностей установления межличностных отношений с широким кругом влиятельных лиц в организации и за ее пределами, стремление приобрести уважение и авторитет.

Стратегические игры — разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощения какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд.

Транзитивная команда — высший орган управления организационными изменениями, создаваемый на временной основе и включающий первых лиц компании. Рассматривает проекты организационных изменений, принимает окончательное решение об их внедрении и поддержании этого процесса административно — распоряжениями, приказами, положениями.

Задания, направленные на формирование профессиональных умений:

1. Какие этапы (стадии) командообразования являются основными?
2. В чем суть процессов комплектования команд?
3. Для чего и когда команде необходимы нормативные документы?
4. Что такое командная роль, командная сыгровка?
5. Каковы основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп?
6. Какие из задач, связанных с управлением персоналом и коммуникацией, вы считаете наиболее важными для руководителя проекта?
7. Чем проектная группа отличается от самоуправляемой команды?
8. Каковы основные противоречия внутри гомогенной / гетерогенной группы?
9. Чем командный менеджмент отличается от классической иерархической системы управления?
10. Какие основные социально-психологические особенности управленческих и самоуправляемых команд вы могли бы назвать?

11. Каковы сильные стороны методологии веревочного курса? В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?
12. Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных (неуспешных) действий?
13. Существуют ли ситуации, в которых на первый план выходят навыки невербального общения лидера?
14. Должен ли лидер постоянно инициировать командные действия?
15. Когда команде необходим тренинг активного слушания?
16. Каковы составляющие диагностической компетентности лидера в минимальном и расширенном наборе компетенций?
17. Какие специфические навыки работы с группой было бы эффективно развить у лидеров вашей группы (команды)?
18. Для чего команде нужно общее (разделяемое) видение. Какие трудности обычно возникают при согласовании видений?
19. В чем для участников и команд заключается ценность игрового опыта?
20. Охарактеризуйте значение конкурентных отношений между командами в командообразовательных играх.
21. Какова роль групповой рефлексии в различных типах игр?
22. В чем специфика задач командообразования, решаемых с помощью каждого отдельного типа игр?
23. Какие проблемы возникают при выборе победивших и проигравших команд и как они могут быть преодолены?
24. Какие основные рефлексивные модели помогут команде работать с внутренними противоречиями?
25. К чему приведет вывод из команды содержательных лидеров? Когда это может усилить / ослабить команду?
26. Какие численные границы команды перемен можно считать оптимальными и почему?
27. В каких организационных формах может существовать команда перемен?
28. Представители каких отделов обязательно должны входить в команду перемен? Какую роль играет высшее руководство компании в проведении организационных изменений?
29. Какими персональными характеристиками должны обладать сотрудники, включенные в команду перемен?
30. Назовите принципы построения систем мотивации и оплаты труда, способные вступать в противоречие с мотивацией работать в команде.

Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений:

Перечень тем для проведения слушателями локальных исследований в рамках учебной дисциплины:

1. Как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий нехарактерны для вашего психотипа?
2. Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы.
3. Может ли один человек в команде одновременно эффективно исполнять роли «мотиватора» и «аналитика» (в модели Белбина)?
4. Какие процессы могут происходить в команде, где нет ни «изыскателей», ни «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?
5. Возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)?

6. В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз — «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемой моделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задач выше по уровню, чем организаторских. Какие последствия, по вашему мнению, влечет это для организации.
7. Что из опыта, переживаемого в рамках веревочного курса, может быть легко перенесено в бизнес-ситуации? Как можно способствовать перенесению опыта.
8. Возможно ли развитие лидерских компетенций сотрудников в отрыве от организации, где предполагается применение этих компетенций.
9. Будет ли навык активного слушания, полученный лидером команды на внешнем тренинге, перенесен внутрь своей команды? При каких условиях вероятность такого перенесения опыта высока?
10. В каких соотношениях должны находиться похвала и порицание, чтобы посредством них лидер мог достичь максимального воздействия на команду в краткосрочной и долгосрочной перспективе .
11. Будет ли эффективен в вашей группе (команде) коучинг без тренинга, а тренинг без коучинга.
12. Когда команда начинает вырабатывать общее видение? Какую роль в процессе формирования общего видения играют персональные установки и ожидания от совместной работы.
13. Что случится с общим видением, если команда не приступит к обсуждению своих ценностей, идеалов? Каким образом можно обсуждать и согласовывать малоосознаваемые ценности, интересы участников.
14. Как минимизировать приверженность участников собственным взглядам на должный путь команды? Какие стратегические альтернативы могут быть у команды.
15. Что должно быть наработано командой к моменту принятия итогового решения об общем видении? Для чего команде нужно фиксировать и визуализировать результаты обсуждения системных архетипов (управленческих шаблонов), ценностей (идеалов), стратегических направлений, рациональных интересов
16. Что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведения стратегических, коммуникативных и деловых игр, а также после их завершения.
17. Вспомните свой опыт работы в существующей длительный срок сплоченной группе. Какие центристские и центробежные силы вы могли в ней наблюдать.
18. Какие групповые защитные механизмы вам приходилось наблюдать? Что характерно для вашей рабочей группы? Какую пользу и опасность, с вашей точки зрения, подобные механизмы несут вашей рабочей группе.
19. Как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случае появления ярких противников преобразований в числе высшего руководства (учредителей) компании.
20. Какие основные разделы, с вашей точки зрения, должны входить в Регламент командной работы? Какие аспекты командной жизнедеятельности должны регламентироваться.
21. Целесообразно ли четко регламентировать обязанности сотрудников в случае использования командного менеджмента.
22. За счет чего можно обеспечить единовременное проведение организационных изменений в компаниях с множеством удаленных филиалов.
23. Каковы возможности и ограничения для управления командой извне? Что может и чего не может гарантировать проведение командообразования в группе, находящейся на грани распада.

24. Что согласуют участники, когда они работают над формированием общего видения?
Каковы компоненты общего видения.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- краткие опросы в ходе аудиторных занятий по учебной дисциплине;
- проверка выполнения заданий и упражнений в ходе семинаров;
- анализ и оценка моделирования ситуаций;
- анализ и оценка проведения слушателями локальных исследований в рамках учебной дисциплины;
- ответы на вопросы.

ФОС для промежуточной аттестации.

Задания для оценки знаний.

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Командообразование и методы групповой работы»

1. Различия между описательными и нормативными моделями командообразования.
2. Основные этапы (стадии) командообразования.
3. Сущность процессов комплектования команд.
4. Необходимость команде нормативных документов.
5. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
6. Определение термина командная роль.
7. Определение термина командная сыгровка.
8. Основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп.
9. Наиболее важные задачи, связанные с управлением персоналом и коммуникацией.
10. Отличие проектной группы от самоуправляемой команды.
11. Основные противоречия внутри гомогенной / гетерогенной группы.
12. Эффективность гомогенной группы.
13. Отличие командного менеджмента от классической иерархической системы управления.
14. Основные социально-психологические особенности управленческих и самоуправляемых команд.
15. Назовите организационные ситуации, при которых применение модели Марджерисона—Мак Кенна видится вам наиболее эффективным для комплектации управленческой команды.
16. Сильные стороны методологии веревочного курса.
17. Влияние на групподинамическую ситуацию внутри команды опыта совместных успешных (неуспешных) действий.
18. Составляющие диагностической компетентности лидера в минимальном и расширенном наборе компетенций.
19. Трудности, возникающие при согласовании видений.
20. Естественная и искусственно техническая составляющие процесса согласования видений.
21. Ценность игрового опыта для участников и команд.
22. Разновидности игровых состояний.
23. Роль групповой рефлексии в различных типах игр.
24. Проблемы, возникающие при выборе победивших и проигравших команд.
25. Численные границы команды перемен, которые можно считать оптимальными.
26. Какими персональными характеристиками должны обладать сотрудники, включенные в команду перемен.
27. Организационные формы существования команды перемен.
28. Какие основные рефлексивные модели помогут команде работать с внутренними противоречиями.

29. К чему приведет вывод из команды содержательных лидеров.
30. Принципы построения систем мотивации и оплаты труда, способные вступать в противоречие с мотивацией работать в команде.

Задания для оценки умений

В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются тестовые задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.)

Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.), а также практическая работа: чтение лекций, проведение различных видов семинарских и практических занятий с использованием активных методов обучения.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) обязательная литература:

1. Евтихов О. В. Управление персоналом организации. Учебное пособие; ИНФРА-М - М., 2016. - 304 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2016.- 513 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

б) дополнительная литература:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/45726>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Маслова В.Н. Управление персоналом. Учебник для бакалавров. Доп. УМО. -3е изд., перераб. и доп. -М., ЮРАЙТ, 2016. -492 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/45726>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, И.В. Васильева, Т.Н. Алёшина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2015. — 151 с. — 978-5-4365-0434-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Накарякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 275 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

6. Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В. Управление персоналом. учебное пособие М.: Дашков и К, 2014, 280с - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

7. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.Н. Тараненко. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8.3. Периодические издания

1. Служба кадров и персонал.
2. Справочник кадровика.
3. Кадровик.
4. Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ Интернет-ресурсы

1. <http://www.edu.ru/> – портал «Российское образование».
2. <http://window.edu.ru/> - единое окно образовательных ресурсов.
3. <http://www.rsl.ru> Российская государственная библиотека.
4. <http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/common> Сайт АНО ВО РосНОУ.
5. <http://fgosvo.ru/news/9/1647> Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования.
6. <http://profstandart.rosmintrud.ru> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты.
4. <http://studentam.net/> - электронная библиотека учебников.
5. iprbookshop.ru –электронная библиотека РосНОУ.
6. www.top-personal.ru/ - журнал «Управление персоналом».
7. <https://www.kadrovik.ru> - национальный союз кадровиков.
8. www.hrmaximum.ru/ - портал, содержащий полезную информацию по вопросам управления персоналом.
9. <https://www.pro-personal.ru/> - портал профессионального сообщества кадровиков.
10. <http://hr-portal.ru/> - портал об управлении персоналом.

