

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление: 38.03.03 Управление персоналом,

Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Технологии командообразования
Рабочая программа дисциплины

Составитель:
к.психол.н., доцент Е.Б. Петрушихина

Ответственный редактор
д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	5
2. Структура дисциплины	<u>5</u>
3. Содержание дисциплины	<u>6</u>
4. Образовательные технологии	7
5. Оценка планируемых результатов обучения	8
5.1. Система оценивания	8
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	8
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	<u>11</u>
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
6.1. Список источников и литературы	13
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	13
6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	<u>14</u>
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	14
9. Методические материалы	15
9.1. Планы семинарских занятий	15
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	18

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о командообразовании в организации

Задачи:

1. Изучить стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
2. Изучить правила и этические нормы эффективного взаимодействия с членами команды
3. Изучить методики командообразования в организации
4. Приобрести навыки командообразования в организации

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

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

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.3 Организует и координирует взаимодействие между людьми	Знать: теоретические основы организации и координации взаимодействия между людьми Уметь: организовывать и координировать взаимодействие между людьми Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми
---	---	---

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Технологии командообразования» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Психология управления», «Персональный менеджмент».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Психология малых групп», «Психология межличностных отношений», «Преддипломная практика», «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».

2. Структура дисциплины

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

Структура дисциплины для очной формы обучения

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

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
5	Лекции	18
5	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

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

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
7	Лекции	8
7	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Команда как особый вид групповой работы в современных условиях	<p>Понятие команды. Определения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное. Команда как особый вид групповой работы. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы. Оценка уровня развития команды. Жизненный цикл управленческой команды. Основные этапы функционирования команды: «формирование», «конфликт», «консенсус», «зрелость». Основные признаки хорошо функционирующей творческой команды Стадии развития команды. Эффективность команды.</p>
2	Современные подходы к формированию команды	<p>Рольевые подходы к формированию команды. Критерии отбора членов команды. Соотношение индивидуально-личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Рольевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в рольевых моделях комплектования команд. Типологические подходы к формированию команды. Личностные особенности как основа формирования команд в типологических моделях. Типологии формирования команд Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI.</p>
3	Лидерство в команде	<p>Лидерство как групповой процесс. Понятие командного лидерства. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена). Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл). Распределенное лидерство в команде. Взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде.</p>

		Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах.
4	Тренинг и коучинг в формировании команды	<p>Роль тренинга и коучинга в формировании команды. Современные подходы к тренингу и коучингу в процессе командообразования. Основные этапы комплексного тренинга по командообразованию.</p> <p>Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.</p> <p>Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования.</p> <p>Макро-и микро- позиционирование участников команды. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды.</p> <p>Командообразование как кадровый консалтинг. Этапы работы консультанта в процессе командообразования. Коучинг команд.</p> <p>Выбор методов и форм работы с группой.</p>
5	Коммуникации в команде	<p>Организация командного функционирования. Виды коммуникаций в команде.</p> <p>Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы.</p> <p>Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур.</p> <p>Процессы раскола в командах. Методы профилактики процессов раскола в командах.</p> <p>Этика деловых коммуникаций в команде.</p>
6.	Разработка системы безопасности труда в организации	<p>Проектирование системы безопасности труда в организации: цель, задачи, этапы. Анализ существующей системы безопасности труда в организации. Выявление недостатков. Планирование направлений совершенствования системы безопасности труда. Документационное обеспечение системы безопасности труда. Содержание пакета документов по безопасности труда персонала.</p>

4. Образовательные технологии

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

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	25 баллов
- Тестирование	5 баллов	25 баллов
- Эссе	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – зачет		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

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

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

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения (0–2 балла);
- обоснованность выводов (0–1 балл);
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала) (0–1 балл);
- формулировка личного мнения студента (0–1 балл).

При оценивании теста учитываются (максимально 5 баллов)

- правильный ответ- 0,5 балла
- неправильный ответ – 0 баллов

При оценивании эссе учитывается (максимально 10 баллов):

- эссе представлено, содержание полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения материала, выводы обоснованы, использована актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт (10 баллов),

- эссе представлено, содержание соответствует теме, выводы логичны, но не подтверждены опытом, ограниченный список литературы (9–6 баллов),
- эссе представлено, содержание соответствует теме, однако имеются недочеты, например, неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения материала, необоснованность части выводов (5–4 баллов),
- эссе представлено, содержание соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, например, рассмотрены не все аспекты темы, ошибки в использовании терминологии, отсутствие логично обоснованных выводов (3–1 балла),
- эссе не представлено, либо представлено, но более чем на 60% является недобросовестным копированием, либо представлено и полностью не соответствует заявленной теме (0 баллов).

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1–9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10–13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14–16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17–20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82–68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач

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

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

В течение преподавания курса «Технологии командообразования» используются такие формы текущей аттестации студентов, как оценка дискуссии на семинаре, написание эссе, тестирование. По итогам обучения проводится зачет.

Примерная тематика эссе

1. Команда как группа высокого развития
2. Жизненный цикл управленческой команды
3. Этапы формирования и развития команды
4. Сравнительный анализ ролевого и типологического подходов к формированию команды
5. Сравнительный анализ ролевых моделей командообразования Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова.
6. Сравнительный анализ типологических моделей командообразования Кейрси и Майер-Бриггс.
7. Реализация принципа гетерогенности в ролевых и типологических моделях комплектования команд.
8. Консалтинг и коучинг в формировании управленческих команд
9. Роль деловых коммуникаций в повышении эффективности деятельности команды.
10. Эффективность команды: показатели, методы оценки, способы повышения

Пример теста

1. Команда — это:
 - а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
 - б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели
 - в) группа сотрудников, имеющих общие интересы

2. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
 - а) наличие лидера
 - б) размер
 - в) групповое единомыслие
 - г) наличие ролевой структуры
 - д) наличие синергетического эффекта

3. В число основных признаков команды входят:
 - а) профессионализм
 - б) креативность мышления
 - в) стрессоустойчивость
 - г) нацеленность на достижение целей

4. Ключевые принципы командообразования:
 - а) коллективное принятие решение
 - б) равная коллективная ответственность
 - в) равная коллективная мотивация
 - г) коллективное выполнение работы

5. Какие командные роли выделены в модели Р.М. Белбина:
 - а) генератор идей

- б) реализатор
- в) руководитель
- г) администратор

6. Автором модели Колесо команды является:

- а) Р. М. Белбин
- б) Э. Б. Майерс и К. Бриггс
- в) Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн
- г) К. Левин

7. Механизм, по которым члены команд принимают свои роли – это

- а) принятие роли
- б) создание роли
- в) ролевая идентификация
- г) все ответы верны

8. Организация работы в команде включает

- а) учет вклада членов команды
- б) мотивация деятельности членов команды
- в) распределение работ между членами команды
- г) обучение членов команды

9. Тренинг командообразования относится к группе тренингов:

- а) специальных умений
- б) специальных навыков
- в) специальных компетенций
- г) специальных знаний

10. Синонимом командообразования в тренерской практике является:

- а) коучинг
- б) группирование
- в) интервенция
- г) тимбилдинг

Примерные вопросы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Команда: понятие, основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
2. Модели оценки уровня развития команды.
3. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
4. Виды и функции команд в организации.
5. Особенности управления командами.
6. Формирование команд: критерии отбора членов команды.
7. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды.
8. Модели командных ролей.
9. Ролевой подход к формированию команды.
10. Типологический подход к формированию команды.
- Этапы жизненного цикла команды.
11. Методы управления командой.
12. Методы подготовки лидеров, руководителей команд.
13. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.

- 14.Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.
- 15.Адаптационный этап командообразования.
- 16.Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.
- 17.Концепция общего видения команды.
- 18.Миссия команды и ее ценностные аспекты.
- 19.Диагностика и оптимизация ролевой структуры команды.
- 20.Методы и техники диагностики и оптимизации ролевой структуры команды .
- 21.Механизмы коррекции развития командной работы.
- 22.Роль деловых коммуникаций в повышении эффективности деятельности команды.
- 23.Деловые коммуникации в команде: виды, общая характеристика.
- 24.Этика деловых коммуникаций в команде: принципы, правила.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Корниенко В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520204>
2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081685>

Дополнительная

1. Лидерство: учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. - Москва : Дашков и К, 2017. - 102 с. - ISBN 978-5-394-02979-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1428089>
2. Кулагина, Н. В. Деловые коммуникации / Кулагина Н.В. - Москва :Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 234 с.ISBN 978-5-9558-0515-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/557755>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Состав программного обеспечения:

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

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

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

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

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

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

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

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Команда как особый вид групповой работы в современных условиях

Вопросы для обсуждения

1. Команды: понятие, основные признаки, уровни развития
2. Жизненный цикл управленческой команды
3. Эффективность команды

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «Команда».
2. Охарактеризуйте основные характеристики команды.
3. В чем заключаются отличительные особенности команды?
4. Какие преимущества есть у командной работы?
5. Какие существуют уровни развития команды?
6. Как оценить уровень развития команды?
7. Перечислите основные этапы жизненного цикла команды.
8. Какие признаки свидетельствуют о хорошо функционирующей творческой команде?
9. Критерии и методы оценки эффективности команды.

Тема 2. Современные подходы к формированию команды

Вопросы для обсуждения

1. Ролевые модели формирования команды
2. Типологические модели формирования команды
3. Реализация принципа гетерогенности в ролевых и типологических моделях формирования команд

Контрольные вопросы

1. Какие подходы к формированию команд существуют в настоящее время?
2. Охарактеризуйте особенности ролевого подхода к формированию команд.
3. Какие критерии отбора членов команды применяются при ролевом подходе к формированию команд.
4. Что является основой формирования ролей в команде?
5. Перечислите достоинства ролевых моделей формирования команд.
6. В чем заключаются ограничения ролевых моделей формирования команд?
7. Как реализуется принцип гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд?
8. Что является основой формирования команд в типологических моделях?
9. Перечислите достоинства типологических моделей формирования команд.
10. В чем заключаются ограничения типологических моделей формирования команд?
11. Как реализуется принцип в типологических моделях комплектования команд?

Тема 3. Лидерство в команде

Вопросы для обсуждения

1. Командное лидерство: понятие, отличительные особенности.
2. Модели командного лидерства: классификация, характеристика.
3. Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятие «командное лидерство»
2. Перечислите основные характеристики командного лидерства.
3. Как определяется роль лидера команды в модели Хакмена?
4. В какой модели командного лидерства лидер рассматривается как организатор командной работы?
5. Что такое распределенное лидерство в команде?
6. Охарактеризуйте особенности лидерства в самоуправляемых и виртуальных командах.
7. Как осуществляется взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде?

Тема 4. Тренинг и коучинг в формировании команды

Вопросы для обсуждения

1. Современные подходы к тренингу и коучингу в процессе командообразования.
2. Этапы работы консультанта в процессе командообразования.
3. Коучинг команд.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте роль тренинга и коучинга в формировании команды.

2. Какие характеристики команды формируются при помощи тренинга
3. В чем заключаются особенности тренинга на углубление знакомства участников?
4. Как осуществляется развитие командного взаимодействия с помощью элементов «веревочного» курса?
5. Какие технологии применяются для формирования элементов общего видения в команде?
6. В чем заключается использование ролевого подхода в тренингах командообразования?
7. Каковы отличительные характеристики комплексного тренинга командообразования Ю.М. Жукова?
8. Перечислите основные этапы комплексного тренинга по командообразованию.
9. Возможно ли развитие команды без использования тренингов?
10. Какие методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды применяются в процессе консалтинга?
11. Как осуществляется выбор методов и форм работы с группой?

Тема 5. Коммуникации в команде

Вопросы для обсуждения

1. Роль деловых коммуникаций в повышении эффективности деятельности команды.
2. Деловые коммуникации в команде: виды, общая характеристика.
3. Влияние командной субкультуры на деловые коммуникации.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятие «коммуникация»
2. Перечислите основные компоненты коммуникации.
3. Охарактеризуйте основные виды коммуникаций в команде.
4. Охарактеризуйте функции системы коммуникации в команде.
5. В чем заключаются особенности деловой коммуникации в команде?
6. Охарактеризуйте механизмы коррекции командной работы
7. Какие существуют способы защиты от манипуляций в деловых коммуникациях?
8. Как командная субкультура влияет на деловые коммуникации в команде?
9. Какие существуют методы профилактики процессов раскола в командах?
10. Сформулируйте основные принципы и правила деловых коммуникаций в команде.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**Технологии командообразования**

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о командообразовании в организации

Задачи:

1. Изучить стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
2. Изучить правила и этические нормы эффективного взаимодействия с членами команды
3. Изучить методики командообразования в организации
4. Приобрести навыки командообразования в организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
- правила эффективного взаимодействия с членами команды и этические нормы взаимодействия
- теоретические основы организации и координации взаимодействия между людьми

Уметь:

- определять роль каждого участника в команде
- участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом
- организовывать и координировать взаимодействие между людьми

Владеть:

- навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
- навыками взаимодействия с членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом; презентации результатов работы команды