

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Факультет «Высшая школа корпоративного управления»

(наименование факультета)

Кафедра международной коммерции

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

международной коммерции

Протокол от «02» сентября 2019 г.

№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 «Командообразование»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.06 Торговое дело

(код, наименование направления подготовки)

«Технологии продаж в современном бизнесе»

(профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма обучения)

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

Автор—составитель:

К.э.н.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

Янбулатова О.Ю.

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

международной коммерции д.э.н., профессор

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание)

Саламатов В.Ю.

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Командообразование» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК -9	Готовность анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации	ПК-9.1	готовность организовывать командное взаимодействие для решения различных задач

1.1. В результате освоения дисциплины Б1.В.02 «Командообразование» у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПС-08.035 С/01.8 Формирование маркетинговой стратегии организации	ПК-9.1	на уровне знаний: Методика проведения комплексного маркетингового исследования Особенности риск-менеджмента Инструменты бренд-менеджмента Принципы стратегического и оперативного планирования Методы и стратегии ценообразования Принципы логистики распределения и сбыта Методы управления проектами
		на уровне умений: Разрабатывать маркетинговую стратегию организации Прогнозировать результаты, планировать и создавать условия для результативной маркетинговой деятельности организации Выстраивать систему взаимодействия маркетинговой службы с другими подразделениями организации Реализовывать альтернативные маркетинговые стратегии в организации.
		на уровне навыков: Организация работы маркетинговой службы в рамках стратегии развития организации, текущих бизнес-процессов и проектной деятельности организации Создание и развитие стратегической системы для выполнения маркетинговых функций в организации Создание и развитие операционной

		системы для выполнения маркетинговых функций в организации Руководство работой по системному развитию и оптимизации операционной и организационной структур маркетинговой службы организации
ПС- 08.009 D/02.8 Управление кадровыми ресурсами	ПК-9.1	на уровне знаний: Разрабатывать программы обучения для сотрудников любого уровня Планировать и организовывать мероприятия по формированию команды (коллектива) и развитию корпоративной культуры Планировать и внедрять систему льгот и мотивационных программ Планировать расходы на персонал Осуществлять контроль качества работы персонала подразделения кредитной организации по факторингу на уровне умений: Принципы и методики выявления потребностей в обучении Трудовое законодательство Российской Федерации Методы поиска и отбора кандидатов на уровне навыков: Планирование и подбор кадров, формирование команды (коллектива) Оценка эффективности персонала подразделения кредитной организации по факторингу Организация повышения квалификации работников подразделения кредитной организации по факторингу Разработка мотивационных программ для сотрудников подразделения кредитной организации по факторингу Организация системы внутренней коммуникации

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.02 «Командообразование» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.06 «Торговое дело», профиль «Технологии продаж в современном бизнесе» изучается во 2-м семестре на 1-м курсе в качестве дисциплины вариативной части.

Дисциплина Б1.В.02 «Командообразование» опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области философии, культурологии, истории,

психологии, основ теории менеджмента и других дисциплин, таких как : Б1.Б.01 «История (1 семестр), Б1.Б19 Физическая культура и спорт (1 семестр).

Дисциплина является основой для изучения дисциплин: Б1.В.11 Трейд-маркетинг, Б1.В.16 Международный маркетинг, Б1.В.12 Маркетинговые коммуникации.

Общая трудоемкость дисциплины 3 зач. единицы (108/81 час.)

По дисциплине Б1.В.02 «Командообразование» выделяется (академический час./астрономич.час.):

на контактную работу с преподавателем выделяется 36/27 час, в том числе:

- лекции – 18/13,5

- практические занятия – 18/13,5

на самостоятельную работу обучающихся – 72/54

Форма промежуточной аттестации – зачет.

2.Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час./астрономические часы						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Формирован ие эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера	28	4		6		18	Д
Тема 2	Проблемы управления коллективом	26	4		4		18	Т
Тема 3	Новый формат организации и управление человеческим капиталом	26	4		4		18	К
Тема 4	Цифровые решения для управления человеческими ресурсами организации	28	6		4		18	Д
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108/ 3 81	18/13, 5		18/13,5		72/54	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: дискуссия (Д), тренинг (Т), кейс (К)

Содержание дисциплины

Тема 1. Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера

Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный./

Тема 2. Проблемы управления коллективом

Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы./

Тема 3. Новый формат организации и управление человеческим капиталом

Управление человеческими ресурсами при реализации инновационного проекта. Управление человеческим капиталом: стратегия перемен. Иерархия и баланс процессов реализации инновационного проекта

Тема 4. Цифровые решения для управления человеческими ресурсами организации

Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами. Особенности цифровизации в работе с персоналом. Международные тенденции в области управления персоналом

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Командообразование» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся/

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Формирование эффективных команд. Компетенции и навыки тимбилдера	Диспут

Проблемы управления коллективом	Тренинг
Новый формат организации и управление человеческим капиталом	Кейс
Цифровые решения для управления человеческими ресурсами организации	Диспут

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Темы диспутов

1. История формирования концепции тимбилдинга.
2. Тимбилдинги на Западе.
3. Эволюция тимбилдинга в России.
4. Модель пяти сил конкуренции Майкла Портера.
5. Классификация тимбилдингов.
6. Способности и навыки идеального тимбилдера.
7. Креативность в бизнесе.
8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
9. Руководитель как стратегический лидер команды.
10. Управленческая команда как психологическая общность.
11. Современные направления развития управления персоналом.
12. Современные методы планирования персонала.
13. Индивидуальное планирование карьеры менеджера.
14. Развитие персонала: система, задачи, методы.
15. Лидерство в управлении персоналом.
16. Стили лидерства.
17. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
18. Модель тимбилдинг-бизнес-процессов./

Диспуты во время занятий

а) Студенты заранее готовятся к обсуждению и к тому, чтобы поделиться собственным мнением и выводами, сделанными на основе просмотра презентаций в PowerPoint, текущих новостных сообщений и любых других доступных материалов.

б) Все диспуты во время курса проводятся под руководством преподавателя. Просьба к студентам максимально проявить навыки активного слушания и относиться с уважением к взглядам остальных участников курса, особенно в тех случаях, когда они будут отличаться от ваших собственных. Неуважительное отношение к кому-либо из присутствующих может привести к потере всех набранных баллов. Следует также воздержаться от излишнего привлечения неуместного внимания к себе, в том числе от ведения посторонних разговоров, создания шума, использования сильных ароматов и неподобающего стиля в одежде.

в) Использование любых электронных устройств в классе без разрешения преподавателя запрещено.

Оптимальное количество участников группы составляет 10-12 человек на одного руководителя. Допустимое количество – 15 человек.

Выбор конкретного вида деятельности, темы и модели осуществляется индивидуально в каждом конкретном случае в зависимости от задач и целей клиента.

Задача должна быть посильной для каждого из участников. Философия свободного выбора говорит о том, что каждый должен участвовать таким образом, как ему это комфортно.

Тренинг «Дом»

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения. Время: 15 минут. Ход упражнения: участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветом или телевизором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом! Постройте свой дом! Можно общаться между собой». Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению. Обсуждение: Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

Кейс «Загадка Льва Толстого»

Продавец продает шапку, которая стоит 10 рублей. Покупатель меряет и согласен купить, но у него есть только 25 рублей одной купюрой. Продавец посылает мальчика с этими деньгами к соседке, разменять. Мальчик прибегает и отдает $10 + 10 + 5$. Продавец отдает шапку и сдачу в 15 рублей. Через некоторое время приходит соседка и говорит, что те деньги фальшивые, требует вернуть. Продавец из кассы возвращает деньги. Сколько потерял продавец?

В какой группе вы бы не загадали эту загадку, у вас будет около пяти разных ответов. И не факт, что среди них окажется правильный. Лишь практическое моделирование ситуации перед группой поможет найти правильное решение. Однако какие эмоции будут бушевать во время проведения игры, командные роли проявятся в данной ситуации?

Самостоятельное изучение разделов дисциплины

1. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Взаимодействие с клиентом, знание продукта, физическая выносливость и готовность к экстриму. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.

2. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения
-----------------	--------------------------	--------------------------------	-----------------------------

			компетенции
ПК -9	Готовность анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации	ПК-9.1	готовность организовывать командное взаимодействие для решения различных задач

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-9.1	<p>Понятия «коммуникаций», «бизнес-коммуникаций», «деловые коммуникации», особенности и типы участников коммуникационных процессов; принципы и закономерности процессов коммуникации в коллективе; особенности общественных коммуникаций, формирования общественного мнения, имиджа.</p> <p>Знает концепцию тимбилдинга, понятие команды, типы команд; закономерности и принципы командообразования; составляющие процесса командообразования; социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, существующие в коллективе. Принципы подготовки и проведения публичного выступления; виды публичных выступлений, основные презентационные формы; аудиовизуальные средства.</p>	<p>Выполняет задачи внутренних и внешних коммуникаций; управляет коммуникативными процессами; самостоятельно выделяет основные формы и средства коммуникации организации с ключевыми и целевыми аудиториями демонстрирует навыками управления коммуникационными процессами. Организует командное взаимодействие для решения различных задач; использует теоретические знания для формирования команды; создает эффективную команду; владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности. Применяет вербальные, образные, эмоциональные, невербальные средства публичных выступлений.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация (зачет) проходит в форме теста

Примеры вопросов теста:

Вопрос № 1

Команда – это:

- a небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели
- b небольшая группа людей, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия
- c небольшая группа людей, объединенных религией

Вопрос № 2

Согласно классификации ролей в команде Р. Дафта, члены команды, осуществляющие социально-эмоциональную поддержку

- a воодушевляют: напоминают о прошлых успехах, высказывают комплименты и похвалы
- b провоцируют споры и конфликты
- c способны поступиться собственным мнением ради поддержания гармонии в команде

Вопрос № 3

Р. Дафт выделяет следующие роли среди членов команд:

- a Специалисты по решению задач
- b Специалисты по выходу из ситуации
- c Члены команды, играющие роль стороннего
- d Члены команды, играющие двойную роль

Вопрос № 4

Согласно классификации Бельбина, заботятся о завершении намеченного и настаивают на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан

- a возмутители спокойствия
- b доводящие до конца
- c действующие

Вопрос № 5

Автором теории черт, согласно которой лидером может быть не любой человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств, является

- a Р. Стогдил
- b К. Левин
- c Р. Дафт
- d М. Белбин

Вопрос № 6

Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

- a) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
- б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
- в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;
- г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
- д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
- е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

Вопрос № 7

Обозначьте этапы процесса командообразования:

- а) комплектование команды (на основе профессионализма и личной предрасположенности руководителя);
- б) подбор команды по критериям и инструкциям, выработанным традицией и одобренных вышестоящей организацией;
- в) сплочение команды на основе её миссии (делового кредо и стратегической цели);
- г) подписание рабочего контракта на основе поданного заявления;
- д) позиционирование (формирование ансамбля профессиональных лидеров – команды как совокупного субъекта деятельности);
- е) распределение работников по рабочим местам, согласно текущих списков рабочей силы;
- ж) становление команды (социальная зрелость, команда победительница)

Вопрос № 8

Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

Для оценки степени освоения компетенции используются следующие шкалы:

Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения		Формулировка требований		
Ифр.	Ц Оцен ка	к степени сформированности компетенции		
		Знать	Уметь	Владеть
1	Не зачтено	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
2	Не зачтено	Фрагментарные знания	Частично освоенное умение	Фрагментарное применение
3	Зачтено	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
4	Зачтено	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Зачтено	Сформированные систематические	Сформированное	Успешное и систематическое

		знания	умение	применение навыков
--	--	--------	--------	--------------------

Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и владений

Оценка/	Формулировка требований
	к степени сформированности компетенции
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если: Организовывает командное взаимодействие для решения различных задач; использует теоретические знания для формирования команды; создает эффективную команду; владеет методами сплочения группы для повышения ее эффективности
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результатами текущего контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

4.4. Методические материалы

Процедуры и средства оценивания элементов компетенций

по дисциплине

Процедура проведения	Средство оценивания				
	Текущий контроль				Промежуточный контроль
	Выполнение устных заданий	Выполнение письменных заданий	Выполнение практических заданий	Выполнение кейсов и диспутов	Зачет в тестовой форме
Продолжительность	По усмотрению	По усмотрению	По усмотрению	По усмотрению	В соответствии

контроля	преподавателя	преподавателя	преподавателя	преподавателя	с принятыми нормами времени
Форма проведения контроля	Устный опрос	Письменный опрос	Письменный опрос	Устная форма с презентацией	В письменной форме
Вид проверочного задания	Устные вопросы	Письменные задания	Практические задания	Письменный опрос	зачет
Форма отчета	Устные ответы	Ответы в письменной форме	Ответы в письменной форме	Ответы в устной форме	Ответы в письменной форме
Раздаточный материал	есть	Справочная литература	Справочная литература	Справочная литература	Справочная литература

Занятия по дисциплине «Командообразование» представлены следующими видами работы: практические занятия и самостоятельная работа студентов.

На практических занятиях студенты выполняют задания, связанные с обсуждением проблем командообразования, работы в команде. На всех практических занятиях студент должен демонстрировать вовлеченность в диалог с преподавателем и с другими студентами.

В рамках самостоятельной работы студенты готовятся к практическим занятиям, самостоятельно изучают некоторые темы и осуществляют подготовку к зачету.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме диспута по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Оценивание активной работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим критериям:

«Отлично» – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала, обязательной и рекомендованной дополнительной литературы, регулярная посещаемость занятий.

«Хорошо» – недостаточно полное раскрытие некоторых вопросов темы, незначительные ошибки в формулировке категорий и понятий, меньшая активность на

практических занятиях, неполное знание дополнительной литературы, хорошая посещаемость.

«Удовлетворительно» – ответы на практических занятиях отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, знакомство с лекционным материалом и рекомендованной основной литературой, недостаточная активность на занятиях, оставляющая желать лучшего посещаемость.

«Неудовлетворительно» – пассивность на семинарах, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподаватель информирует обучающихся о применяемой системе текущего контроля успеваемости на первом занятии, а также доводит до обучающихся информацию о результатах текущего контроля успеваемости во время аудиторных занятий и консультаций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, т.к. она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале изучения учебной дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для зачета.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Кови, Стивен Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 96 с. — ISBN 978-5-9614-1680-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82488.html>
2. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>
3. Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — М.: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html>
4. Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. — М.: Альпина Паблишер, 2017. — 304 с. — ISBN 978-5-9614-2247-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>
5. Горайнова, Н. М. Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты: монография / Н. М. Горайнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 202 с. — ISBN 978-5-4486-0655-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81496.html>
6. Бояцис, Ричард Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Ричард Бояцис, Энни Макки; перевод А. Лисицына. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. — 300 с. — ISBN 5-9614-0457-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82458.htm>

6.2. Дополнительная литература

1. Уитмор, Джон Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Джон Уитмор; перевод С. Марченко. — М.: Альпина Паблишер, 2018. — 319 с. — ISBN 978-5-9614-7093-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82612.html>
2. Пфеффер, Джеффри Лидерство без вранья: Почему не стоит верить историям успеха / Джеффри Пфеффер; перевод И. Матвеева. — М.: Альпина Паблишер, 2018. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-6986-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82614.html>
3. Корсакова, Т. В. Креативное лидерство (на английском языке): учебное пособие / Т. В. Корсакова. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 80 с. — ISBN 978-5-9275-2922-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87721.html>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Дж., Клоусон Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину / Джеймс Клоусон Дж.; перевод Е. Ряхина. — М.: Альпина Паблишер, 2018. — 520 с. — ISBN 978-5-9614-6501-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82616.html>

6.4. Нормативные правовые документы

Не предусмотрено

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.etiquette.ru
2. www.elitarium.ru
3. www.zhestov.net
4. <http://www.koryazhma.ru/articles/etiket/>
5. <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002744>
6. www.hr-journal.ru
7. www.hrm.ru

6.6. Иные источники

Не предусмотрено

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.