

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

Институт общественных наук

(наименование института)

Кафедра государственного управления и публичной политики

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой государственного
управления и публичной политики

Протокол от «15» июня 2018г.

№ 6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.09.06 «Командообразование»

(индекс и наименование дисциплины)

41.03.06 Публичная политика и социальные науки

(код и наименование направления подготовки)

Публичная политика и государственные стратегии (Liberal Arts)

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2019

Москва, 2018 г.

Автор–составитель:

к.э.н, доцент, доцент кафедры государственного
управления и публичной политики

О.Ю. Синяева

Заведующий кафедрой

государственного управления и публичной
политики

(наименование кафедры)

(ученое звание, ученая степень,)

А.Е.Балобанов
(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 программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.09.06 «Командообразование» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенций |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| СК ОС LA- 9 | Способность использовать адекватные методы проектирования и управления проектами, в том числе способы организации эффективной работы проектной команды | СК ОС LA – 9.2 | Способность в рамках разработки проекта управлять командной деятельностью. |

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|--------------------------------|--|
| СК ОС LA -9.2 | на уровне знаний: сформированы знания специфики эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторов, влияющих на эффективность командной и групповой работы |
| | на уровне умений: сформированы умения адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы; понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей; |
| | на уровне навыков: сформированы навыки использования некоторого минимума практических приемов работы с группой (командой, подразделением). |

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.В.ДВ.09.06 «Командообразование» входит в состав дисциплин по выбору вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и изучается в 6 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часов (2 з.е.)

Дисциплина опирается на курс Б1.Б.10 «Психология», изучаемый во 1 семестре, Б1.Б.17 «Основы менеджмента», изучаемый в 3 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения базовой части программы.

Количество академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 28/21 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 44/33 часа.

3. Содержание и структура дисциплины

| № п/п | Наименование тем | Объем дисциплины , час. | Форма |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|-------|------------------|-------------------------|-------|

| | (разделов) | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|--------|---|----|-------|-----|-------|--|
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Очная форма обучения | | | | | | | | |
| Тема 1 | Управленческая команда: понятие и сущность. | 10/7,5 | | | 4/3 | | 6/4,5 | дискуссия |
| Тема 2 | Коммуникации в команде | 10/7,5 | | | 4/3 | | 6/4,5 | дискуссия |
| Тема 3 | Проблемы развития командного профессионализма | 10/7,5 | | | 4/3 | | 6/4,5 | тренинг |
| Тема 4 | Когнитивные умения лидера | 8/6 | | | 2/1,5 | | 6/4,5 | дискуссия |
| Тема 5 | Взаимодействие команд | 10/7,5 | | | 4/3 | | 6/4,5 | дискуссия |
| Тема 6 | Доверие и делегирование полномочий | 12/9 | | | 4/3 | | 8/6 | тренинг |
| Тема 7 | Проектирование и проведение групповой работы | 12/9 | | | 6/4,5 | | 6/4,5 | тренинг |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | Зачет с оценкой |
| Всего: | | 72/54 | | | 28/21 | | 44/33 | |

Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|---|---|
| Тема 1 | Управленческая команда: понятие и сущность. | <p>Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды.</p> <p>Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды.</p> |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|---|--|
| | | Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив. |
| Тема 2 | Коммуникации в команде | <p>Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации.</p> <p>Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.</p> |
| Тема 3 | Проблемы развития командного профессионализма | <p>Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма.</p> <p>Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения.</p> <p>Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.</p> |
| Тема 4 | Когнитивные умения лидера | <p>Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.</p> <p>Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания.</p> <p>Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания.</p> <p>Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.</p> |
| Тема 5 | Взаимодействие команд | Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|--|--|
| | | авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису. Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов. |
| Тема 6 | Доверие и делегирование полномочий | Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий. |
| Тема 7 | Проектирование и проведение групповой работы | Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики шеринга. Виды предоставления обратной связи. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. |

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.ДВ.09.06 «Командообразование» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:
– при проведении занятий семинарского типа: дискуссии, тренинг.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме:
Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Дискуссия:

Тема «Основные принципы успешной командной деятельности».

Принципы командообразования могут изменяться в зависимости от специфики деятельности компании и отдельно взятой группы сотрудников, однако, существует несколько основных.

1. Постановка целей. Этот принцип является одним из основополагающих, поскольку поставленная цель должна быть коллективной. Сотрудникам должны быть поставлены конкретные, четкие и жесткие задачи (каждый из специалистов может преследовать свою цель, но в итоге они неизменно должны помочь достижению главной). Выполнение подобных задач повысит эффективность работы в целом, облегчит общение сотрудников и снизит количество конфликтов в коллективе.
2. Принятие ответственности. Человек должен понимать, что от его усилий зависит результат работы коллектива. Этот принцип позволяет существенно повысить вероятность успешного завершения любой работы, поскольку каждый участник стремится предпринять максимум усилий и задействовать весь свой потенциал. Важную роль здесь может сыграть и тот фактор, что работники, так или иначе, сравнивают свой вклад в достижение общих целей с деятельностью других, что подстегивает к более эффективной работе. Коллективное выполнение заданий. Выполнение поставленных руководителем задач должно носить коллективный характер — в этом, по сути, заключается смысл инструмента командообразования. Все отдельные элементы должны работать сообща. Этот принцип позволяет людям лучше узнать друг друга.
3. Определение формы стимулирования. Важным принципом командообразования является принятие решения о том, какой будет форма стимулирования членов группы. Так, если деятельность людей связана с производством, то основной формой стимулирования лучше будет выбрать материально-денежную компенсацию.
4. Уровень креативности. Принцип креативности зачастую считается вспомогательным. Это связано с тем, что если участники коллектива стремятся получить какие-либо материальные выгоды путем применения технологических решений, для них креативность будет находиться на втором месте.

Тренинг:

Проблематика группы: т.к. существует деление на подгруппы и отсутствует тесное взаимодействие, то в процессе работы возникают споры и недопонимание различных рабочих нюансов. Члены группы не редко конфликтуют между собой и с другими группами. Эта проблематика и является необходимостью для проведения тренинга командообразования внутри коллектива.

Тренинг предназначен: для студентов 1 группы.

Возможные изменения: после проведения тренинга члены группы будут больше доверять друг другу, общаться и взаимодействовать, что приведет к налаживанию дружелюбной атмосферы внутри коллектива, сплочению, а так же повлечет за собой улучшение производительности труда и достижение общих целей.

Программа тренинга командообразования рассчитана на построение доверия внутри группы, выработку навыков взаимодействия и соответственно сплочение коллектива.

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА:

- формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;
- развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;
- получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга;
- осознание себя командой.

Количество участников: 12 человек

Пол участников: М, Ж

Возраст участников: 19-22 лет

Продолжительность тренинга: 10 часов

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 с учетом этапа их формирования

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенций |
|-----------------|--|--------------------------------|--|
| СК ОС LA- 9 | Способность использовать адекватные методы проектирования и управления проектами, в том числе способы организации эффективной работы проектной команды | СК ОС LA – 9.2 | Способность в рамках разработки проекта управлять командной деятельностью. |

| Этап освоения компетенции | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|--|
| СК ОС LA-9.2. Способность в рамках разработки проекта управлять командной деятельностью. | Устанавливает тип команды и особенности взаимодействия в команде. Формулирует цель командного задания. Планирует командные задания. Устанавливает ролевое распределение в группе и распределяет функции и ресурсы для выполнения задания | 1. Представлена проектная команда с основными принципами работы. 2. Представлена смарт- Цель командного задания. 3. Представлены верно сформулированные кейс- задания. 4. Адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. |

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные вопросы для зачета:

1. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
2. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
8. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
9. Опасности командного взаимодействия.

10. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
11. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
12. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
13. Структура и функции групповой сессии.
14. Аспекты анализа групповой сессии.
15. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
16. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
17. Основные признаки малой группы (подразделения).
18. Сходства и различия малой группы и команды.
19. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
20. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
21. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.

Шкала оценивания.

| Форма промежуточной аттестации | Критерии оценивания | Оценка (баллы) |
|--------------------------------|---|-------------------------------|
| Зачет с оценкой | 1. Представлена проектная команда с основными принципами работы. 2. Представлена смарт- Цель командного задания. 3. Представлены верно сформулированные кейс-задания. 4. Адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. | Отлично (81-100) |
| | 1. Представлена проектная команда с основным принципом работы. 2. Частично представлена смарт- Цель командного задания. 3. Представлены частично сформулированные кейс-задания. 4. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. | Хорошо (61-80) |
| | 1. Представлена проектная команда. 2. Цель командного задания представлена не по смарт -технологии. 3. Представлены сформулированные кейс-задания. 4. Не распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. | Удовлетворительно (41-60) |
| | 1. Нет проектной команды. 2. Не представлена смарт- Цель командного задания. 3. Не представлены верно сформулированные кейс-задания. 4. Не распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. | Неудовлетворительно (0-40) |

4.4. Методические материалы

В процессе преподавания данной дисциплины используются как классические методы обучения (семинары), так и различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив.

В рамках данного курса используются такие активные формы обучения, как:

- написание текстов в соответствии с тематикой изучаемого курса или предложенной студентом самостоятельно по согласованию с преподавателем (объем не более 2-х страниц);
- выполнение промежуточных тестов по итогам семинарских занятий.

Интерактивные формы:

- дискуссии по соответствующей тематике в рамках семинарского занятия.

Виды самостоятельной работы:

- конспектирование материалов научной литературы по заданию преподавателя;
- подготовка к занятиям, проводимым в интерактивной форме;
- написание эссе;
- выполнение заданий.

Знание курса поможет студенту повысить интерес к профессиональной подготовке, изучению специальных дисциплин; получить навык самостоятельной работы в библиотеке с учебной и монографической литературой при подготовке к семинарским занятиям, тестам и практикумам.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общие методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

- регулярное посещение занятий является основой для эффективной и успешной контактной работы студента с преподавателем;
- не допускается пропуск более 25% контактных занятий без уважительной причины – это может привести к недопуску к промежуточной аттестации;
- ведение конспектов и их регулярное перечитывание (в тот же день, после лекции или семинара) может быть полезно для организации нового материала, для его успешного освоения и в перспективе для его запоминания к экзамену/зачету, а также для выбора правильной тематики реферата и/или эссе;

Методические рекомендации по использованию учебных и информационных материалов:

- рекомендуется использовать именно те учебно-методические пособия, которые рекомендованы в данной программе и преподавателем; для самостоятельного изучения в программе приведены как ссылки на источники в интернете, так и дополнительные литература;
- написание эссе/реферата требует расширенного подбора источников и литературы – что предполагает изучение научных электронных журналов, равно и библиотеки МВШСЭН и РАНХиГС; знакомство студентов с научной периодикой настоятельно рекомендуется как залог написания успешных письменных работ по дисциплине.

Методические рекомендации по написанию реферата и/или эссе по дисциплине:

- тема реферата и его структура должны быть согласованы с преподавателем (как и список базовой литературы) утверждены им; при выборе темы эссе студент может

получить консультацию у преподавателя или же предложить собственную тему; не допускается плагиат как в тексте эссе/реферата, так и в теме;

- написание реферата – длительный и трудоемкий процесс, который не может быть выполнен за короткие сроки непосредственно перед подачей эссе преподавателю; необходимо рассчитывать время и график; обычно написание реферата и/или эссе занимает не менее двух недель (с учетом сбора и освоения литературы);
- реферат/эссе пишется согласно требованиям ГОСТ 7.0.5 – 2008, с необходимым ссылочным аппаратом, библиографией, а также стандартной структурой, а также с титульным листом; по требованию преподавателя ссылочный аппарат может быть оформлен в иной принятой в научном сообществе системе.

В процессе семинарских занятий проводятся ролевые игры, разбор кейсов, деловые игры, решение ситуационных задач, выполнение тренинговых упражнений, анализ и разбор видеofilьма по эффективным переговорам. Используются также материалы российской деловой прессы и опыт управленческого консультирования автора.

Комплексное практическое задание включает подготовку групповой сессии, презентацию теоретической части, написание и сдача эссе. В структуру эссе входит теоретический обзор и план групповой сессии. Основная цель комплексного задания состоит в проектировании одного из видов групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрации методов групповой работы в учебной группе. Тема комплексного задания предварительно согласовывается с преподавателем.

Обязательные темы:

1. Коммуникации в команде
2. Когнитивные умения лидера
3. Доверие и делегирование полномочий.

Рекомендуемые темы:

1. Определение этапов и методов развития организации
2. Тренинг командообразования
3. Обсуждение проблем, стоящих перед группой наиболее остро
4. Тренинг продаж
5. Планирование консалтингового проекта и разработка его бюджета
6. Определение потребностей в овладении новыми умениями
7. Оценка продукции, выпускаемой предприятием (по выбору участников).

Структурно эссе состоит из титульного листа, введения, в котором ставится проблема, цель групповой сессии, детального плана ее проведения, ожидаемых результатов и списка источников. Объем эссе от 10 до 15 тыс. знаков.

Групповая работа выполняется индивидуально либо 2-3 участниками в группе. Затем групповая работа обсуждается учебной группой с предоставлением ведущим обратной связи.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

В разделе 6 (п. 6.1., п. 6.2.) указан перечень основной и дополнительной литературы, который рекомендуется обучающимся при подготовке к семинарским занятиям и выполнении самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объекта, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

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. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. <http://www.iprbookshop.ru/52063>.
2. Маслова В.М. Управление персоналом. Толковый словарь. М.: Дашков и К., 2014. <http://www.iprbookshop.ru/14628>.

6.2. Дополнительная литература.

1. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М.: Аспект пресс, 2008. <http://www.iprbookshop.ru/8870.html>
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2016. <http://biblio-online.ru/book/D6AF4BBE-D0E6-4CE5-A643-F23CB13637FF>
3. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. <http://www.iprbookshop.ru/42064.html>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhgs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.
2. Гражданский Кодекс РФ от 21 октября 1994 г.

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. <http://www.ht.ru> — Сайт компании "Гуманитарные технологии".
2. <http://www.ecsocman.edu.ru> — Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
3. <http://www.top-personal.ru> — Сайт журнала "Управление персоналом".
4. <http://www.ko.ru> — Сайт журнала "Компания".
5. <http://www.trainings.ru> — специализированный сайт по обучению и развитию персонала,
6. <http://www.cfin.r/> - портал «Корпоративный менеджмент».
7. <http://www.hrm.ru> — сайт журнала «Кадровый менеджмент».
8. <http://www.hr-journal.ru> — электронный журнал «Работа с персоналом».
9. <http://daer.narod.ru> - сайт, посвященный моделям и методам соционики.

6.6 Иные рекомендуемые источники.

1. Зинкевич-Евстигнеева Т, Грабенко Т, Фролов Д: Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. М.: Речь, 2011.
2. Миронов Е. Прагматика сотрудничества. Технологии сотрудничества в менеджменте. М.: Речь, 2013.

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

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

Для проведения практических занятий по дисциплине необходимо наличие ноутбука (компьютера) с установленным пакетом Microsoft® и мультимедийного проектора.

Требования к программному обеспечению общего пользования:

В процессе проведения занятий применяются мультимедийные презентации. Итоговый проект, разработанный студентами, оформляется в программе Microsoft PowerPoint.