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 «29» августа 2016 г.

№ 5 ГУ/8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.14.6 «Командообразование»
(индекс и наименование дисциплины)

46.03.01 История
(код и наименование направления подготовки)

История государства и власти (Liberal Arts)
направленность (профиль)

бакалавр
(квалификация)

очная
(форма обучения)

Год набора - 2017

Москва, 2016 г.

Автор–составитель:
к.э.н, доцент, доцент кафедры государственного управления и публичной политики О.Ю. Синяева

Заведующий кафедрой
государственного управления и публичной политики А.Е.Балобанов
(наименование кафедры) (ученое звание, ученая степень,) *(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.14.6 «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 и 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.14.6 «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 (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			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.	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. 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.

№ 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	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. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.
Тема 3	Проблемы развития командного профессионализма	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. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.
Тема 4	Когнитивные умения лидера	Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока. Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания. Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.
Тема 5	Взаимодействие команд	Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
		команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к 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.14.6 «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 групы 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 сообразно требованиям ГОСТ 7.0.5 – 2008, с необходимым ссылочный 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 видеофильма 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-ranhigs/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.