

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Командообразование

Автор:

К.э.н., доцент, доцент кафедры государственного управления и публичной политики О.Ю. Синяева

Код и наименование направления подготовки, профиля:

41.03.06 Публичная политика и социальные науки
«Публичная политика» (Liberal Arts)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**Форма обучения:** очная

Цель освоения дисциплины: сформировать способность использовать адекватные методы проектирования и управления проектами, в том числе способы организации эффективной работы проектной команды

План курса:

| № 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. 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 |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|---|---|
| | | (углубление знакомства), институционализация, 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 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. |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Содержание тем (разделов) |
|--------|--|--|
| 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. |

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий семинарского типа: дискуссии, тренинг.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

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>.