

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.06.2025 11:53:53
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано
деканом экономического факультета
« 21 » _____ марта 2025 г.

/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Командообразование

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета
Протокол «21» марта 2025 г. № 6
Председатель УМКом _____
/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой
государственных закупок, менеджмента
и государственного управления
Протокол от «06» марта 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____
/Трофимовская А.В./

Москва
2025

Автор-составитель:
Кандидат экономических наук, доцент Чекан А.А.

Рабочая программа дисциплины «Командообразование» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Объем и содержание дисциплины	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	10
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	12
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	25
7. Методические указания по освоению дисциплины	28
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	29
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	29

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» - формирование у магистрантов теоретических знаний и практических навыков по вопросу формирования успешной команды, а также получение представления о состоянии, проблемах и перспективах эффективного командообразования.

Основные задачи дисциплины:

- повышение уровня компетентности в формировании навыков создания успешной команды профессионалов, ее управлении,
- формирование единого понимания общих целей и задач фирмы,
- повышение эффективности работы участников за счет развития навыков сотрудничества и взаимопомощи.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ДПК-2. Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала

ДПК-5. Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Взаимосвязана с такими дисциплинами как: теория организации, организационные изменения в управлении персоналом, управление персоналом в кросс-культурной среде и др.

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного прохождения производственной практики (преддипломной) и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4
Объем дисциплины в часах	144
Контактная работа:	26,5
Лекции	8 ¹

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Практические занятия	16 ¹
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,5
Экзамен	0,3
Предэкзаменационная консультация	2 ¹
Контрольная работа	0,2
Самостоятельная работа	104 ¹
Контроль	13,5

Форма промежуточной аттестации:– экзамен и контрольная работа в 9 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Команда как организационная форма коллективного управления. Понятие команды и группы. Сравнительные характеристики понятий "группа", "коллектив", "команда". Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы, на которых строится командное взаимодействие. Когда команда не нужна. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.	2	4
Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды.	2	4
Тема 3. Этапы развития команды. Особенности группового взаимодействия на каждом из этапов. Особенности работы с командой на каждом из этапов ее развития. Социально-психологический климат. Трудности развития на каждом этапе. Позиция лидера.	2	4
Тема 4. Феномены снижения групповой эффективности. Эффект зайцев. Абилин парадокс. Групповая лень. Социальная фасилитация. Конформность и неконформизм. Группомыслие и пути его преодоления.	2	4
Итого	8 ¹	16 ¹

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1. Управление изменениями в команде.	Цикл изменений. Эмоциональная реакция участников на изменения. стадии проживания процесса изменений. Типичные ошибки при проведении изменений в организации. Парадоксальная и ортодоксальная теория изменений.	17	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения. Assessment center как технология подбора сотрудников управленческих команд. Профессиональные испытания. Бесконтактные методы оценки первого этапа отбора.	17	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация

Тема 3. Конфликты и пути их преодоления.	Эскалация конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Стратегии преодоления конфликта. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.	17	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 4. Формирование команды проекта. Разработка профиля компетенций участников.	Описание деятельности команды. Разработка компетентностного профиля участников команды. Проведение интервью по компетенциям, ситуационного и кейс-интервью. Разработка правил, норм и регламентов участниками команды на этапе формирования. Выработка санкций.	17	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 5. Сопровождение групповой работы в организации.	Позиция приглашенного консультанта и представителя организации при организации работы команды. Статус команды в действующей организации. Особенности интервенций. Преимущества и недостатки тренингов проводимых в организации.	17	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация

Тема 6. Разработка программы командного развития.	Составление алгоритма действий при создании команды. Формирование самообучающейся команды. Оценка эффективности деятельности команды. Направления совершенствования деятельности команды.	19	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос Тест Доклад Презентация
Итого:		104 ¹			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-2. Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-5. Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; Уметь: осуществлять типичные методы диагностики распределения командных ролей. Владеть: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Опрос, Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: преимущества и ограничения командной работы в организации; Уметь: осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели; Владеть: навыками оценки персонала для оптимального подбора состава команды	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: пути развития лидерского потенциала Уметь: применять методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды Владеть: навыками проведения интервью по компетенциям, ситуационного и кейс-интервью.	Опрос, Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: классификацию групповых и управленческих ролей; Уметь: организовать работу группы. Владеть: технологиями управления группой	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: этапы становления эффективной команды; Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организа-	Опрос, Доклад	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания до-

			ции Владеть: методологией построения моделей кадровых решений, адаптированных к конкретным задачам управления.		клада
	Продвину- тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы эффективного лидерства Уметь: презентовать материалы индивидуальной и групповой работы; Владеть: навыками применения конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы команды.	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации

Шкала оценивания теста

Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов.

13-15 баллов (80-100% правильных ответов);

10-12 баллов (70-75 % правильных ответов);

7-9 баллов (50-65 % правильных ответов);

0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов).

Шкала оценивания доклада

Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-2
2. Личный вклад автора	0-2
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-1
7. Защита <i>доклада</i>	0-2

Шкала оценивания опроса

Устный опрос оценивается от 0 до 10 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

Шкала оценивания презентации

Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов.

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий

1.

Небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

а) командой, б) группой, в) коллективом.

2.

Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется:

а) стереотип поведения, б) статус, в) роль.

3.

К какому из этапов командного развития относятся следующие процессы: беспорядок, неопределенность, оценка ситуации, проверка основных норм и правил, выяснение мнений других, определение целей, ознакомление, установление правил.

а) формирование, б) бурление, в) выработка норм, г) функционирование, д) реформирование.

4.

Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации называется:

а) командообразованием, б) стратегией развития группы, в) развитием кадрового потенциала.

5.

Один из подходов к командообразованию, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений, при этом процедуры командообразования направлены на увеличение межличностных связей в группе и основаны на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно. Такой подход называется:

а) ролевой, б) подход, основанный на решении проблем, в) интерперсональный, г) подход,

ориентированный на развитии и согласовании целей.

6.

Один из методов группового обсуждения, позволяющий находить весь спектр вариантов решений задачи на основании детальной классификации параметров проблемы и составлении матрицы называется:

а) мозговой штурм, б) синектика, в) морфологический анализ, г) метод фокальных объектов.

7. Как называется приглашенный для построения эффективного группового обсуждения консультант (помощник), способствующий нахождению группой взаимоприемлемого решения проблемы, расширению пространства моделей, используемых в решении, поиску оптимального решения:

а) медиатор, б) фасилитатор, в) модератор.

Примерные вопросы для опроса

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий «группа» и «команда».
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.

Примерные темы для докладов

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
2. Особенности построения коммуникаций в командах.
3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде.
4. Лидерство и власть в управленческой команде.
5. Особенности выработки групповых решений.
6. Причины популярности и эффективности командных методов работы.

Примерные темы для презентаций

1. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
2. Процессы влияния и психологического давления в команде.
3. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
4. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
5. Особенности работы с кросс-культурными командами.
6. Управление мотивацией в командах.

Примерные темы контрольных работ

1. Групповая динамика.
2. Ролевое распределение в команде. Типы ролей.
3. Командное развитие и процесс изменений.
4. Подготовка и участие команды в процессе переговоров.
5. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.
6. Преимущества и недостатки командной работы.

Примерные вопросы к экзамену

1. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.

2. Причины перехода к командному типу управления.
3. Типология команд.
4. Этапы становления эффективной команды.
5. Отличия понятий «группа» и «команда».
6. Принципы формирования эффективной команды.
7. Выработка и принятие групповых норм и правил.
8. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
9. Типы лидеров.
10. Современные теории лидерства.
11. Сотрудничество и кооперация в команде.
12. Классификация и описание групповых ролей.
13. Особенности принятия групповых решений.
14. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
15. Управленческие команды лидеров.
16. Особенности работы с командой на этапе изменений.
17. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
18. Методы повышения эффективности командной работы.
19. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
20. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
21. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
22. Потенциальные возможности командного развития.
23. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
24. Современные методы и модели командообразования.
25. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются: опрос, доклад, презентация, тест.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Доклад	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Контрольная работа	до 100 баллов
Посещаемость	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

Шкала оценивания посещаемости

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	20	15	10	9	8	7	6	5	4	3	0

Шкала оценивания контрольной работы

Написание контрольной работы оценивается по шкале от 0 до 100 баллов.

Баллы	Требования к критерию
81-100 Зачтено	Глубоко, осмысленно, в полном объеме усвоил программный материал, излагает его на высоком научном уровне, изучил обязатель-

	ную и дополнительную литературу, способен к самостоятельному анализу и оценке проблемных ситуаций; Усвоил методологию данной дисциплины, свободно владеет понятиями, определениями, терминами; Умеет анализировать и выявлять взаимосвязь вопросов, изученных в рамках курса, с другими дисциплинами; Умеет творчески применять теоретические знания при решении практических ситуаций; Показывает способность самостоятельно пополнять и обновлять знания в процессе учёбы и профессиональной деятельности.
61-80 Зачтено	Полно раскрыл материал, предусмотренный программой, изучил обязательную литературу; Владеет методологией данной дисциплины, методами исследования, знает определение понятий в области технических средств; Умеет установить взаимосвязь вопросов, изученных в рамках курса, с другими областями знаний; Применяет теоретические знания на практике; Допустил незначительные неточности при изложении материала, не искажающие содержание ответа по существу вопроса.
41-60 Зачтено	Владеет материалом в пределах программы курса, знает основные понятия и определения; Обладает достаточными знаниями для продолжения обучения и профессиональной деятельности; Способен разобраться в конкретной практической ситуации.
0-40 Не зачтено	Показал проблемы в знании основного учебного материала; Не может дать чётких определений, понятий; Не может разобраться в конкретной практической ситуации; Не может успешно продолжать дальнейшее обучение в связи с недостаточным объёмом знаний.

Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматрива-	0-5

емой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	
--	--

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591>

6.2. Дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов /Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. — М.: Юрайт, 2019. — 270 с. — Текст: электронный. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/9AB01C6C-7958-4728-B489-CE1C84FE76EB#page/1>
2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов . — Москва : Юрайт, 2020. — 311 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/450195>
3. Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации : учебник для вузов /М.Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко. - М.: Юрайт, 2017. - 468с. — Текст: непосредственный.
4. Коноваленко, М.Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов /М.Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 369 с. — Текст: электронный. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/45AF080F-26FF-409B-8E14-72B145D5794A#page/1>
5. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов . — Москва : Юрайт, 2020. — 225 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456270>
6. Лидерство и командообразование : учебное пособие /А.Н. Байдаков, А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец и др. - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. - 132 с. - Текст : электронный. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00170.html
7. Лапыгин, Ю.Н. Построение управленческой команды. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 300 с. — Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/567396>

8. Никитин, А.С. Формирование и развитие региональных управленческих команд в субъектах Российской Федерации. - М.: Дело, 2017. - 234 с. - Текст : электронный. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774912964.html>
9. Психология делового общения : учебник для вузов / Бордовская Р.А., ред. - М. : Кнорус, 2019. - 292с. – Текст: непосредственный.
10. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 280 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456939>
10. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения: учеб. пособие. - 2-е изд. - М.: Генезис, 2016. - 398 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=938090>
11. Юрген, А. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — Текст: электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
3. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
4. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
5. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.