

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.01.01 Технологии командообразования

Учебный план: _____ ФГОС3++b420301-3_26-14.plx

Кафедра: Менеджмента и права

Направление подготовки: _____
(специальность) 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль подготовки: _____
(специализация) Пиар и управление бизнесом

Уровень образования: _____
бакалавриат

Форма обучения: _____
очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
6	УП	17	17	37,75	0,25	2	Зачет
	РПД	17	17	37,75	0,25	2	
Итого	УП	17	17	37,75	0,25	2	
	РПД	17	17	37,75	0,25	2	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, утверждённым приказом Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 512

Составитель (и):

Кандидат юридических наук, доцент

Соболевская А.И.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой менеджмента и права

Бескровная В.А.

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лосева О.С.

Методический отдел:

Фахретдинова А. Р.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: - формирование представлений о закономерностях построения и развития команд в организации.

1.2 Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов к командообразованию;
- формирование навыков комплектования команд, диагностики их эффективности;
- развитие навыков командной работы.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Администрирование корпоративной социальной политики, командообразование и развитие персонала
Знать: - стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - основы взаимодействия с членами команды; - способы обмена информацией, знаниями и опытом;
Уметь: - определять роль каждого участника в команде, эффективно взаимодействовать с членами команды; - участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом;
Владеть: - навыками организации и координации взаимодействия между людьми с соблюдением этических норм; навыками участия в обмене информацией, знаниями и опытом; навыками содействия презентации результатов работы команды;

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретические основы командообразования	6				Т,С
Тема 1. Понятия коллектива, группы, команды в организации. Типологии команд. Понятие команды. Значения термина «команда»: эвристическое, оценочное, научное. Команда как группа высокого уровня развития. Основные характеристики и отличительные особенности команды. Предпосылки и преимущества командной работы. Оценка уровня развития команды. Стадии развития команды. Эффективность команды.		3	3	2	
Тема 2. Ролевые подходы к комплектованию команды. Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд.		2	2	5	
Тема 3. Типологические подходы к комплектованию команд. Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях. Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI.		2	2	2	
Тема 4. Методы исследования эффективности и результативности команды. Методики и методы исследования командных процессов. Социометрия. Референтометрия. ГОЛ. Оценка результативности команды. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды. Альтернативные методы оценки персонала. Человеческие ресурсы и человеческий капитал. Расчет экономической и социальной эффективности действия команды. Аудит персонала		2	2	3	

Тема 5. Команды в организационном контексте. Организация командного функционирования. Оперативное управление и коммуникация в команде. Механизмы коррекции и повышения эффективности командной работы. Командная субкультура. Особенности протекания командных процессов в каждой из типов командных субкультур. Процессы раскола в командах. Методы профилактики процессов раскола в командах. Командообразование как кадровый консалтинг. Коучинг команд. Этапы работы консультанта в процессе командообразования группы. Индикаторы командных проблем. Пути выбора адекватных командообразовательных процедур и форм работы с группой.		2	2	5	
Раздел 2. Внутрикормандные процессы и отношения					
Тема 6. Распределение ролей и особенности работы в команде. Лидерство и руководство в команде. Лидерство как групповой процесс. Ошибка атрибуции лидерства. Понятие командного лидерства. Лидер команды как фасилитатор групповых процессов (модель Хакмена). Лидер команды как организатор командной работы (модель Хилл). Распределенное лидерство в команде. Взаимодействие индивидуального вертикального и распределенного лидерства в команде. Лидерство в самоуправляемых и виртуальных командах.		2	2	7,75	
Тема 7. Коммуникации в команде. Межличностная коммуникация: структура, характеристика, проблемы. Деловое общение: правила, структура, практики.		2	2	5	C
Тема 8. Управление конфликтами и стрессами в команде. 1.Понятие конфликта, его сущность. Разновидности конфликтов. Динамика протекания конфликта. Причины возникновения групповых конфликтов. Последствия групповых конфликтов в команде. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии поведения людей в конфликте. Стрессы в команде. Конфликтология и конфликтологическая культура. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Методы управления стрессами.		2	2	8	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		17	17	37,75	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		34,25		37,75	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5 БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Использование балльно-рейтинговой системы не предусмотрено.

6. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
ПК-2	- демонстрирует знание стратегий сотрудничества и взаимодействия между членами команды - умеет выстраивать взаимодействие в команде, распределять роли - использует на практике навык координации и взаимодействия с людьми для обмена информацией, представления результата работы команды

6.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и практических занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает в достаточной степени аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует логичность и последовательность ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практического задания	не предусмотрена
Не зачтено	Студентом дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Т.е студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя	не предусмотрена

6.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

6.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 6	
1	Командообразование как научная и образовательная дисциплина
2	История становления командообразования, междисциплинарные связи, объект, предмет, задачи
3	Факторы, влияющие на процессы в организации. Организационная культура. Теории поведения личности в организации
4	Коллектив: понятие, стадии становления. Различия и сходства группы, подразделения и команды: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
5	Команда как особый тип коллектива. Основные признаки команды. Основные функции команды. Типологии команд
6	Уровни, этапы формирования команды. Групповая динамика. Жизненные циклы команд.

7	Линейные и циклические модели команднообразования
8	Нелинейные модели командообразования (модель «сложной системы» Дж. МакГрейта, модель «неустойчивого равновесия» К. Джерсик, модель «колеса ролей» Э. Сджеволда, модель «колебаний интенсивности» С. Козловского и его коллег, модель «эпизодов» М. Маркс, Дж. Мэтью и С. Заккаро).
9	Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Патологии команд
10	Групповые нормы. Групповые роли. Распределение групповых ролей в команде. Характеристики ролей (Т. Парсонс). Командные роли в концепции М. Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина.
11	Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона Маккенна.
12	Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды
13	Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд.
14	Формирование командного духа. Специфика межличностного взаимодействия в команде: формальная, неформальная коммуникация.
15	Основные феномены внутригрупповых взаимодействия – социальная фасилитация, социальная леность, деиндивидуализация, групповая поляризация, огруппление мышления, влияние меньшинства
16	Построение межкомандных взаимоотношений. Неформальные отношения сотрудников. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде».
17	Понятие лидерство. Основные подходы к определению лидерства. Основные функции лидера. Типологии лидера. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Неформальное лидерство.
18	Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления. Основные механизмы управления.
19	Принятие ответственности за результат команды. Вербальный курс как технология развития лидерства и командной работы. Опросник Т.Ю. Базарова «Управленческие роли».
20	Понятие организационного конфликта, его сущность. Разновидности конфликтов. Динамика протекания конфликта. Причины возникновения групповых конфликтов.
21	Последствия групповых конфликтов в команде. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии поведения людей в конфликте.
22	Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами.
23	Методики и методы исследования командных процессов. Социометрия. Референтометрия. ГОЛ. Социологический опрос.
24	Оценка результативности команды. Методы оценки персонала. вклада участников в результат команды
25	Человеческие ресурсы и человеческий капитал. Расчет экономической и социальной эффективности действия команды. Аудит персонала.
26	Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма.
27	Правила межличностного взаимодействия в команде.
28	Тренинг, наставничество и коучинг как методы повышения эффективности командной деятельности.

6.3.2 Типовые тестовые задания

1. 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) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:
- А) вопросы комплектования команд;
 - Б) формирование командного духа;
 - В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
 - Г) все ответы не верны.
4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:
- А) сплоченность;
 - Б) группа;
 - В) команда.
5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:
- А) потенциальная команда;
 - Б) псевдокоманда;
 - В) рабочая группа.
6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:
- А) команда;
 - Б) рабочая группа;
 - В) псевдокоманда.
7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
- А) менеджер;
 - Б) лидер;
 - В) руководитель.
8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
- А) реализатор;
 - Б) руководитель;
 - В) мотиватор;
 - Г) организатор;
 - Д) все ответы верны.
9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:
- А) роль;
 - Б) образ;
 - В) стремление.
10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:
- А) организатор;
 - Б) управленец;
 - В) администратор;
 - Г) руководитель.
11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:
- А) организаторы;
 - Б) генераторы идей;
 - В) мотиваторы;
 - Г) гармонизаторы.
12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
- А) ролевое самоопределение;
 - Б) ролевая идентификация;
 - В) создание роли;
 - Г) принятие роли;
 - Д) все ответы верны.
13. Автором модели «Колесо команды» является:
- А) Т.Б. Базаров;
 - Б) Р.М. Белбин;
 - В) Марджерисон-МакКенн.
14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:
- А) консультирование;
 - Б) новаторство;
 - В) развитие;
 - Г) организация;
 - Д) стимулирование.
15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения

рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структуриров

6.3.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Демонстрации психотехнологий на занятиях:

1. Тренинг на углубление знакомства участников
2. Развитие командного взаимодействия с помощью элементов американского веревочного курса.

Применение технологии на учебной группе.

3. Технологии для формирования элементов общего видения в команде. Применение технологии на учебной группе.

4. Использование ролевого подхода в тренингах командообразования. Применение выбранной ролевой модели на учебной группе.

Семинар. Типологические подходы к комплектованию команд

Цель занятия: ознакомиться с основными типологическими моделями команд.

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Типологический подход к характеристике личности.
2. Типология Майерс-Бриггс.
3. Типология Кейрси.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

6.4.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

6.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☐ + Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

6.4.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

В течение семестра выполняются тестирования. 80% правильных ответов на тесты являются допуском к зачету.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
7.1.1 Основная учебная литература				
Чегринцова, С. В.	Лидерство и командообразование в организации	Тверь: Тверской государственный университет	2020	https://www.iprbooks.hop.ru/111565.html

Айдаркина, Е. Е., Ласкова, Т. С.	Командообразование и методы групповой работы	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета	2021	https://www.iprbooks-hop.ru/121910.html
7.1.2 Дополнительная учебная литература				
Ермак, А.	Команда, которую создал я	Москва: Альпина Бизнес Букс	2019	https://www.iprbooks-hop.ru/82832.html
Юрген, Аппело, Олейник, А.	Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами	Москва: Альпина Паблишер	2018	https://www.iprbooks-hop.ru/82577.html
Байдаков, А. Н., Назаренко, А. В., Звягинцева, О. С.	Лидерство и командообразование	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет	2019	https://www.iprbooks-hop.ru/109364.html
Петров, А. Ю., Махароблидзе, А. В., Ружанской, Л. С.	Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки	Екатеринбург: Издательство Уральского университета	2017	http://www.iprbookshop.ru/107017.html

7.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронная библиотека ВШТЭ СПб ГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://nizrp.narod.ru>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Менеджмент и организация управления» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.76.2

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Государственное и муниципальное управление» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.76.1

Кейсы на командообразование <https://hrtime.ru/stati/keysy-dlia-komand/>

Упражнения для тренинга на командообразование <https://www.akademiki.biz/biblioteka-jivoi-informacii/case>

7.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftWindows 8

MicrosoftOfficeProfessional 2013

7.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска