

2015+

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего профессионального образования**  
**«Владимирский государственный университет**  
**имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**  
**(ВлГУ)**



**УТВЕРЖДАЮ**  
 Проректор  
 по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 22 » апрель 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ПОСТРОЕНИЕ КОМАНДЫ УПРАВЛЕНИЯ»**  
 (наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент  
 Программа подготовки Стратегическое управление  
 Уровень высшего образования Магистратура  
 Форма обучения Очная

| Семестр | Трудоёмкость<br>зач. ед./ час. | Лекции,<br>час. | Практич.<br>занятия,<br>час. | Лаборат.<br>работы,<br>час. | СРС,<br>час. | Форма<br>промежуточного<br>контроля<br>(экс./зачет) |
|---------|--------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------|---|
| I       | 2, 72                          | -               | -                            | 36                          | 36           | Зачет   |
| Итого   | 2, 72.                         | -               | -                            | 36                          | 36           | Зачет   |

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Построение команды управления» является обучение магистрантов правилам и нормам работы в командных управленческих составах, управления этими командами, формирование лидерских качеств.

Какова практическая ценность данной рабочей программы? В первую очередь, это возможность резко повысить продуктивность работы группы. Во-вторых, предотвращение конфликтов, улучшение морального климата в команде. В-третьих, экономия сил и времени руководителя.

Целью преподавания дисциплины является приобретение магистрантами знаний по управлению организациями, подразделениями и группами сотрудников, включая команды проектов.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Построение команды управления» является дисциплиной вариативной части для студентов-магистрантов, обеспечивающий обязательный минимум знаний для профессиональной деятельности в области командообразования и управления командами.

Настоящая рабочая программа курса основывается на требованиях, определённых Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, и предполагает последующее развитие и систематизацию знаний, полученных в ходе изучения следующих дисциплин:

| Дисциплина                             | Вопросы (тема)  |
|--|---|
| Эффективность управления организациями | Инструменты анализа персонала. Оценка эффективности деятельности персонала.   |
| Стратегическое управление              | Влияние поведения личности на отдельные рабочие процессы и коллектив в целом. Разработка программ развития персонала. |
| Креативный управление                  | Инструменты коллективной работы и принятия решений.   |

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен усвоить следующие компетенции согласно ФГОС по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) от 30.03.2015 N 322:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

### 1. Знать:

- современные требования, предъявляемые к лидерам команд (ПК-1);
- основы концепции человеческого капитала для управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- современную практику применения управленческих команд (ПК-1);
- принципы формирования управленческих команд (ПК-1);
- типы управленческих команд для различных задач управления (ПК-1);
- различные модели описания профиля команды для различных задач управления (ПК-1);
- возможные роли в команде (ПК-1);
- ценности, объединяющие участников команды (ПК-1);
- правила закрытия команд (ПК-1).

### 2. Уметь:

- проводить собственную мировоззренческую оценку с целью эффективного управления (ПК-1);
- проводить оценку уровня семи ключевых навыков сотрудников по С.Кови (ПК-1);
- применять правила формирования команд на практике (ПК-1);

- применять принципы формирования команд в управления группами сотрудников (ПК-1);
- идентифицировать типы личностей по методологии Майерс-Бриггс (ПК-1);
- проводить оценку параметров IQ и EQ членов команды (ПК-1);
- определять ролевые модели поведения по И. Адизесу (ПК-1);
- выявлять ценности участников команды (ПК-1);
- правильно ликвидировать команды по завершению проекта (ПК-1).

### 3. Владеть:

- технологией визуализации целевых установок (ПК-1);
- представлениями о семи ключевых навыках управления по С.Кови и технологией их совершенствования (ПК-1);
- способностью формировать управленческие команды (ПК-1);
- принципами формирования команд в управлении организациями, подразделениями и проектами (ПК-1);
- типологией Майерс-Бриггс при построении команд управления (ПК-1);
- навыками оптимального управления сотрудниками в команде по параметрам IQ и EQ для различных задач управления (ПК-1);
- способностью оптимального сочетания ролей по И.Адизесу (ПК-1);
- технологией управления командой по целям и ценностям А.И. Пригожина (ПК-1);
- инструментами оценки эффективности работы команд (ПК-1).

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часов.

| № п/п | Раздел дисциплины  | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) |              |          |                      |                     |                    |     | Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %) | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|-------|--|---------|-----------------|--|--------------|----------|----------------------|---------------------|--------------------|-----|--|---|
|       |  |         |                 | Лекции   | Консультации | Семинары | Практические занятия | Лабораторные работы | Контрольные работы | СРС |  |   |
| 1.    | Тема 1. Формирование мировоззрения лидеров и инноваторов         | 1       | 1-2             |  |              |          |                      | 4                   |                    | 4   | 2 час., 50%  |   |
| 2.    | Тема 2. Современная концепция человеческого капитала             |         | 3-4             |  |              |          |                      | 4                   |                    | 4   | 2 час., 50%  |   |
| 3.    | Тема 3. Командообразование как явление в управлении организацией |         | 5-6             |  |              |          |                      | 4                   |                    | 4   | 2 час., 50%  | Рейтинг-контроль №1   |
| 4.    | Тема 4. Принципы формирование управленческих команд              |         | 7-8             |  |              |          |                      | 4                   |                    | 4   | 2 час., 50%  |   |
| 5.    | Тема 5. Типология управленческих команд                          |         | 9-10            |  |              |          |                      | 4                   |                    | 4   | 2 час., 50%  |   |

|       |   |       |   |   |   |   |    |  |    |   |              |                     |
|-------|---|-------|---|---|---|---|----|--|----|---|--------------|---------------------|
| 6.    | Тема 6. Установление моделей профиля команды              | 11-12 |   |   |   |   | 4  |  | 4  |   | 2 час., 50%  | Рейтинг-контроль №2 |
| 7.    | Тема 7. Распределение ролей в команде                     | 13-14 |   |   |   |   | 4  |  | 4  |   | 2 час., 50%  |                     |
| 8.    | Тема 8. Цели и ценности команды                           | 15-16 |   |   |   |   | 4  |  | 4  |   | 2 час., 50%  |                     |
| 9.    | Тема 9. Закрытие команды и оценка эффективности ее работы | 17-18 |   |   |   |   | 4  |  | 4  |   | 2 час., 50%  | Рейтинг-контроль №3 |
| Всего |   |       | - | - | - | - | 36 |  | 36 | - | 18 час., 50% | Зачет               |

Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них профессиональных компетенций представлена в таблице.

| Темы, разделы дисциплины   | Количество часов | Компетенции |   | Σ общее число компетенций |
|--|------------------|-------------|---|---------------------------|
|  |                  | ПК-1        |   |                           |
| Тема 1. Формирование мировоззрения лидеров и инноваторов         | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 2. Современная концепция человеческого капитала             | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 3. Командообразование как явление в управлении организацией | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 4. Принципы формирования управленческих команд              | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 5. Типология управленческих команд                          | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 6. Установление моделей профиля команды                     | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 7. Распределение ролей в команде                            | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 8. Цели и ценности команды                                  | 8                | +           |   | 1                         |
| Тема 9. Закрытие команды и оценка эффективности ее работы        | 8                | +           |   | 1                         |
| Зачет  | -                | +           |   |                           |
| Итого  | 72               |             |   |                           |
| Вес компетенции (А)  |                  |             | 1 |                           |

### СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Необходимый минимум теоретического материала изучается студентами в виде тем самостоятельной работы и в рамках подготовки к лабораторным занятиям.

#### Перечень тем лабораторных занятий

Перечень лабораторных работ по дисциплине, цели, задачи и их содержание представлены в «Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Построение команды управления», а общий перечень направлений лабораторных работ представлен ниже:

Лабораторная работа №1: Формирование мировоззрения лидеров и инноваторов.

Лабораторная работа №2: Человеческий капитал организации.

Лабораторная работа №3: Команда или коллектив.

Лабораторная работа №4: Психологический анализ членов команды.

Лабораторная работа №5: Типология Майерс-Бриггс.

Лабораторная работа №6: Зоны влияния EQ и IQ.

Лабораторная работа №7: Ролевая модель Ицхака Адизеса.

Лабораторная работа №8: Управление по целям и ценностям по Пригожину А.И.

Лабораторная работа №9: Закрытие команды.

По согласованию с преподавателем студент-магистрант может существенно изменить тематику и структуру подготовки по данной дисциплине, при обязательном условии формирования соответствующих компетенций, описанных в разделе 3 рабочей программы дисциплины. При этом формируется индивидуальный план работы и советующие показатели эффективности его выполнения.

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Освоение дисциплины «Построение команды управления» предполагает использование следующих интерактивных форм проведения занятий:

- разбор конкретных ситуаций (темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9);
- разноуровневое обучение (в рамках лабораторных работ);
- обучение в сотрудничестве или групповая, командная работа (в рамках всех тем лабораторных работ);
- индивидуальные исследовательские методы в обучении (в рамках индивидуальных консультаций);
- видеотренинги (тема 1);
- метод кейсов (темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9);
- деловые и ролевые игры (тема 1, 2, 9);
- психологические тренинги (тема 4, 5, 6, 7, 8)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта составляет не менее 40% аудиторных занятий.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Построение команды управления» направлена на закрепление основных элементов изучаемого курса. В ходе её реализации по предварительно выданным студентам-магистрантам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Проведение тренинга по командообразованию в рамках контрольной работы.
3. Выполнение и защита лабораторных заданий.
4. Зачет.

### **ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ**

#### **Список вопросов к зачету:**

1. Проактивное и реактивное мышление, и его влияние на окружающих
2. Позитивное и негативное мышление, и его влияние на окружающих
3. Доска мечты как технология развития лидерских качеств
4. Визуализация как инструмент развития лидерских качеств
5. Понятие человеческий капитал и его роль в современном менеджменте
6. Общность и различие понятий, знание, умение, желание и навык
7. 7 ключевых навыков эффективности по С. Кови
8. Особенности индивидуального развития членов команды
9. Эффект команды
10. Преимущества и недостатки организации команды для компании
11. Оптимальная численность команды
12. Практика применения команд в современном бизнесе

13. Принципы работы команды
14. Проблемы обновления команды
15. Отделение членов от команды: проблемы и возможности
16. Типология личностей по К. Г. Юнгу
17. Типология личностей по Майерс — Бриггс
18. Шкала E—I — ориентация сознания
19. Шкала S—N — способ ориентировки в ситуации
20. Шкала T—F — основа принятия решений
21. Шкала J—P — способ подготовки решений
22. Оптимальные сочетания типологий личности при формировании команд
23. Влияния показателя IQ на формирование команды
24. Влияние показателя EQ на формирование команды
25. Модель эмоционального интеллекта Майера — Саловея — Карузо
26. Модель социального и эмоционального интеллекта (ESI) Рувена Бар-Она
27. Модель эмоционального интеллекта Гоулмана
28. Распределение ролей в команде
29. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в команде
30. Стили поведения участников команды
31. Четыре управленческие роли по И. Адизесу
32. Несовместимость ролей по И. Адизесу
33. Ценности, объединяющие участников команды
34. Планирование целей деятельности команды
35. Управление командой по целям: проблемы и возможности
36. Управление командой по ценностям: проблемы и возможности
37. Правила закрытия и ликвидации команды
38. Подведение итогов работы команды
39. Психологические последствия роспуска команды

## **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ**

### **Примерные тестовые вопросы к рейтинг-контролю**

#### **Рейтинг-контроль 1**

*1. Чем обусловлена потребность в формировании команды?*

- a) определяется характером выполняемой работы, где результат требует взаимосвязанных действий, которые не могут быть выполнены эффективно при индивидуальной работе
- b) личными предпочтениями руководства компании
- c) команда формируется спонтанно в силу внешних обстоятельств и не может быть сформирована принудительно

*2. Решающим в вопросе образования управленческой команды является? Выберите верное утверждение.*

- a) личные качества руководителя организации
- b) умение организовать эффективное коллективное обсуждение проблем перспективного развития организации
- c) внешняя угроза краха компании
- d) развитие межличностных взаимоотношений

*3. В чем отличие команды от малой рабочей группы? Выберите правильное утверждение.*

- a) в отличие от команд рабочие группы полагаются на сумму «индивидуальных преимуществ», необходимых для выполнения работы. Они не ставят целью коллективное производство продукта, требующего объединенных усилий»
- b) Сложность малых групп в отличие от команд заключается в процессе обсуждения и анализа проблем, где данные дискуссии нередко переходят в перепалку

с) В отличие от малых групп, которые состоят из совокупности групп работников, организованных на принципах разделения труда, команды, представляют собой совокупности людей, которые осознают свою принадлежность команде и придерживаются общих ценностных ориентаций

4. Выделяют три уровня командообразования. Отметьте НЕ правильный ответ.

- a) Дружный коллектив
- b) Сплоченная рабочая группа
- c) Эффективная рабочая команда
- d) Эффективный организационный комплекс

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- a) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- b) политику по отношению к временным работающим;
- c) уровень оплаты;
- d) оценку будущих потребностей в кадрах.

## Рейтинг-контроль 2

1. В чем заключается опасность синергетического эффекта при формировании управленческих команд?

- a) при уходе одного из участников команды (или внезапные изменения (к примеру, кадровые перестановки)) – общая обстановка в команде может разрушиться, что объясняется тесными внутренними взаимосвязями
- b) приводит к росту текучести кадров в организации и снижению общей производительности труда из-за повышенных нагрузок на команду
- c) команды снижают моральный дух всей организации из-за чрезмерного влияния команды на организацию

2. Какие основные признаки управленческой команды? Уберите НЕВЕРНЫЙ признак.

- a) постоянство состава
- b) командные правила
- c) регулярность совместной работы
- d) строгая иерархия подчинения и взаимодействия

3. В основе методологии определения типа личностей, разработанная Маерс и Бриггс на базе положений К. Юнга, лежат четыре шкалы предпочтений. Из представленных ниже ответов уберите лишний ошибочный.

- a) шкала энергии
- b) шкала восприятия
- c) шкала мироощущения
- d) шкала стиля жизни

4. В основе методологии определения типа личностей, разработанные Маерс и Бриггс можно выделить лишь ограниченное количество типов личностей. Укажите сколько именно типов личностей возможно выделить согласно типологии личностей Маерс и Бриггс?

- a) 20
- b) 16
- c) 12
- d) 4

5. Какие два явления связаны с термином «колесо команды»?

- a) колесо команды Маргерисона-МакКенна (связаны с формированием команды вокруг рабочих функций) и колесо команды как организационно-управленческой структуры организации
- b) колесо команды Чарльза Дж. Маргерисона и колесо Деминга
- c) колесо управления Деминга и колесо команды как системной функции контроллинга

### Рейтинг-контроль 3

1. Согласно классификации ролей в группе по Шиндлеру выделяют ПЯТЬ типов ролей. Уберите не верную роль.

- a) Альфа – лидер, Бета – эксперт, Гамма – преимущественно пассивный и легко приспосабливающийся член группы
- b) Омега - самый «крайний» член группы
- c) Противник – оппозиционер
- d) Разрушитель – член группы, вносящий деструктивные тенденции в деятельность группы

2. Выделяют три главных направления деятельности лидера в команде, уберите из представленных ниже неправильное утверждение.

- a) формирование общего видения будущего;
- b) выявление и анализ ментальных моделей;
- c) развитие в людях системного мышления;
- d) обучение членов команды.

3. В чем отличие команды от группы в разрезе целеполагания?

- a) команда формулирует и достигает поставленных целей, а группа работает только на установленные цели
- b) группы не имеют поставленных целей
- c) команды не имеют поставленных целей
- d) группы могут цели не достигать, а в команды достижение цели является основным фактором существования команды

4. Выявление ментальных моделей на практике осуществляется посредством:

- a) обнаружения скачков абстракции (подмена наблюдаемых фактов обобщениями) и осознания различий между декларируемыми взглядами и проявляющимися на практике;
- b) достижения баланса мнений (совмещать искусство убеждения с искусством восприятия);
- c) разрушения защитных механизмов (вначале распознать защитный механизм, далее понять, как он действует, затем отключить его);
- d) Все ответы верны

5. Какой недостаток работы в команде НЕ является таковым?

- a) низкая стабильность, требует высокой самодисциплины;
- b) ограниченность в размерах (5—15 человек, причем группы из 7—8 человек наиболее конфликтны, так как обычно распадаются на две враждующие неформальные группы; при большем же количестве людей конфликты сглаживаются);
- c) коллективные решения требуют больше времени для их принятия и повышают степень конформизма членов группы.
- d) правильный ответ отсутствует

### САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Подробная информация о самостоятельной работе студентов и порядок ее выполнения изложены в «Методических рекомендациях к самостоятельной работе студентов по дисциплине «Построение команды управления».

#### Темы для самостоятельного изучения:

1. Эволюция команд
2. Требования к членам команды
3. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами
4. Непосредственная профессиональная деятельность команды
5. Ситуации решения проблем в команде
6. Преодоление конфликтных ситуаций в команде

7. Динамика успешности развития команды
8. Этап становления команды
9. Этап успешного развития команды
10. Особенности индивидуального развития членов команды
11. Проблемы обновления команды
12. Отделение членов от команды: проблемы и возможности
13. Рост мотивационных запросов команды
14. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды
15. Появление в команде альтернативного неформального лидера
16. Мониторинг команды
17. Показатели оценки деятельности команды
18. Мониторинг эффективности команды в целом
19. Естественный путь командообразования
20. Целенаправленный путь командообразования
21. Исследование межличностных предпочтений в команде
22. Синергия в команде
23. Формирование доверия в группе и энергии единства в команде
24. Определение (или уточнение) Миссии команды
25. Исследование конъюнктуры социальных образов в команде
26. Требования к имиджу команды
27. Задания членам команды
28. Индивидуальное и общее в командных отношениях

#### **Примерные темы контрольной работы:**

1. Требования к упражнению «В лодке в море» по командообразованию и правила его проведения.
2. Проведение и правила игры на сплочение «Доверие».
3. Проведение и правила игры «Выживание в кораблекрушении» как инструменты формирования команды.
4. Выявление типологий личности и формирование команд по методологии Майерс-Бриггс.
5. Формирование команд по методологии И. Адизеса.

## **7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Основная литература**

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Адизес, И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Электронный ресурс] / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Альпина Паблишерз, 2014. — 259 с. - ISBN 978-5-9614-1374-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519325> .— ЭБС «Znanium», по паролю
3. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2014. - 376 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=468692>.— ЭБС «Znanium», по паролю
4. Гундорова, М. А. Организационное поведение : учеб. пособие / М. А. Гундорова, Д. Ю. Фраймович ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 96 с.

### **Дополнительная литература:**

1. HR в СТАРТАПе: Практическое пособие / В.В. Музыченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 224 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=457398>.— ЭБС «Znanium», по паролю
2. Педагогика и психология высшей школы. Инновационный курс для подготовки магистров: Учебное пособие / В.П. Симонов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 320 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=426849> — ЭБС «Znanium», по паролю
3. Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ. ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 330 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=468883> — ЭБС «Znanium», по паролю
4. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 5-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 279 с. - ISBN 978-5-9614-4582-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519328>.— ЭБС «Znanium», по паролю
6. Конфликтология: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956>.— ЭБС «Znanium», по паролю
7. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132>.— ЭБС «Znanium», по паролю

### **Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS Access), Adobe Reader.
2. Журнал «Эксперт» URL: <http://expert.ru/>
3. Журнал Harvard Business Review Russia URL: <http://hbr-russia.ru>
4. Журнал «Секрет фирмы». URL: <http://www.kommersant.ru/sf/>
5. Журнал «Управление персоналом». URL: <http://www.top-personal.ru/>
6. Журнал «HR-Journal». URL:<http://www.hr-journal.ru/>

### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. Презентатор (стационарный и переносной) с мультимедиа технологиями.
2. Флипчарт.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Менеджмент» и программе подготовки «Стратегическое управление»

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Трунин Г.А.



Рецензент

(представитель работодателя) Генеральный директор

ООО «Туристическая компания

«АНТАРЕС».

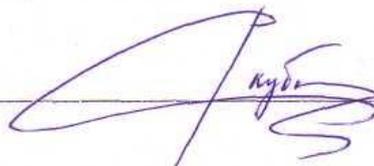
к.э.н., Козлов Д.А.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и стратегическое управление»

Протокол № 31 от 21.04.2015 года.

Заведующий кафедрой Скуба Р.В.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Менеджмент»

протокол № 5 от 21.04.2015 года.

Председатель комиссии Захаров П.Н.

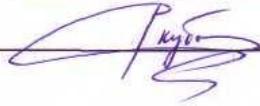


**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 39 от 30.06.2015 года

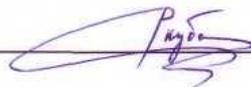
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_



Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 27.06.2016 года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_



Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу дисциплины**  
**«Построение команды управления»**  
**по направлению 38.04.02 «Менеджмент»,**  
**программа подготовки «Стратегическое управление»,**  
**разработанную доцентом, к.э.н., Труниным Г.А.**

Рабочая программа дисциплины «Построение команды управления» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.04.02 «Менеджмент» для очной формы обучения.

Содержание рабочей программы дисциплины «Построение команды управления» соответствует современному уровню и тенденциям развития в сфере государственного и муниципального управления, а также современного менеджмента.

Структура и содержание дисциплины соответствует учебному плану. Выбранная общая трудоемкость дисциплины, экзаменационная форма контроля и контрольная работа наиболее полно обеспечивают усвоение дисциплины по соответствующим компетенциям. Тематический план в полной мере раскрывает описанные компетенции.

Применяемые образовательные технологии обеспечивают высокий уровень подготовки студентов.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины позволит в полной мере усвоить основы организационное проектирования и планирования деятельности.

Материально-техническое обеспечение дисциплины не вызывает нареканий. Стоит отметить, что материально-техническая база позволяет не только успешно освоить курс, но и расширить познания студентов в смежных областях знаний.

Тем не менее, рекомендуются следующие улучшения по учебному курсу: ряд практических работ рекомендуется представить в виде видеозанятий с примером применения программного продукта ARIS Express, а также представить возможности полноценного программного продукта ARIS.

Разработанную рабочую программу дисциплины «Построение команды управления» рекомендую для использования в учебном процессе ВлГУ для студентов направления 38.04.02 «Менеджмент» для очной формы обучения.

Генеральный директор  
ООО «Туристическая  
компания «АНТАРЕС»,  
к.э.н.



/ Козлов Д.А. / 21.04.2015г.  
(ФИО) (дата)