

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

Институт экономики и менеджмента



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И РУКОВОДСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ КОМАНДАМИ**

(наименование дисциплины)

**направление подготовки / специальность**

**38.04.05 Бизнес-информатика**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Предпринимательство и организация бизнеса в сфере информационных технологий**

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2022

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организация и руководство управленческими командами» является обучение студентов-магистрантов правилам и нормам работы в командных управленческих составах, управления этими командами, формирование лидерских качеств.

Основными задачами изучения дисциплины «Организация и руководство управленческими командами» являются: научиться возможностям резкого повышения продуктивности работы управленческой команды; уметь грамотно и своевременно гасить конфликтные ситуации в коллективе; способствовать улучшению морального климата в команде; обучиться экономии сил и лидерским качествам внутри управленческой команды.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организация и руководство управленческими командами» относится к обязательной части изучаемых дисциплин.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции  |   | Наименование оценочного средства                   |
|---|---|---|--|
|   | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)   | Результаты обучения по дисциплине   |  |
| УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. | УК-3.1. Знает методы управления и организации командной работы, основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.<br>УК-3.2. Умеет разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллектива, разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.<br>УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы, способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. | Знает современные требования, предъявляемые к лидерам команд; основы концепции человеческого капитала для управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; современную практику применения управленческих команд; принципы формирование управленческих команд.<br><br>Умеет проводить собственную мировоззренческую оценку с целью эффективного управления; проводить оценку уровня семи ключевых навыков сотрудников по С.Кови; применять принципы формирования команд в управления группами сотрудников; идентифицировать типы личностей по методологии Майерс-Бриггс; выявлять ценности участников команды; правильно ликвидировать команды по завершению проекта.<br><br>Владеет технологией визуализации целевых установок; представлениями о семи ключевых навыках управления по С.Кови и технологией их совершенствования; способностью формировать управленческие команды; принципами формирования команд в | Тестовые вопросы, Практико-ориентированное задание |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  |   | управлении организациями, подразделениями и проектами; типологией Майерс-Бриггс при построении команд управления; навыками оптимального управления сотрудниками в команде по параметрам IQ и EQ для различных задач управления; способностью оптимального сочетания ролей по И.Адизесу; технологией управления командой по целям и ценностям А.И. Пригожина; инструментами оценки эффективности работы команд.  |  |
| ОПК-4. Способен управлять взаимодействием с клиентами и партнерами в процессе решения задач профессиональной деятельности  | ОПК-4.1 Знает основы деловых коммуникаций.<br>ОПК-4.2 Умеет проводить переговоры и разрешать конфликты в процессе решения задач профессиональной деятельности.<br>ОПК-4.3 Владеет навыками командной работы при управлении взаимодействием с клиентами и партнерами.  | Знает современные требования, предъявляемые к деловым коммуникациям в управленческих командах; основные концепции управления проектами; основные методы и технологии по формированию и работе с управленческими командами.<br><br>Умеет формировать и проводить собственную мировоззренческую оценку проектной деятельности с целью эффективного управления; оценивать качество всех процессов решения задач профессиональной деятельности.<br><br>Владеет ключевыми навыками и технологиями координации деятельности управленческой команды, а также способен проводить работы по контролю и мониторингу взаимодействия с клиентами и партнерами.  | Тестовые вопросы, Практико-ориентированное задание |
| ОПК-5. Способен проводить исследования, организовывать самостоятельную и коллективную научно-исследовательскую, проектную и учебнопрофессиональную деятельность для поиска, выработки и применения новых решений в области информационно-коммуникационных технологий | ОПК-5.1 Знает особенности постановки исследовательской задачи и организации самостоятельного или коллективного ее решения.<br>ОПК-5.2 Умеет выполнять экспертно-аналитическую работу с целью поиска, выработки и применения новых решений, формировать научные отчеты, публикации, презентации в профессиональной области.<br>ОПК-5.3 Владеет навыками применения результатов научно-исследовательской, проектной и учебно-профессиональной деятельности в области информационно-коммуникационных технологий. | Знает современные требования, предъявляемые к лидерам команд; основы концепции человеческого капитала для управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; современную практику применения управленческих команд; принципы формирование управленческих команд.<br><br>Умеет проводить собственную экспертно-аналитическую работу с целью эффективного управления; проводить оценку уровня семи ключевых навыков сотрудников по С.Кови; применять принципы формирования команд в управления группами сотрудников; идентифицировать типы личностей по методологии Майерс-Бриггс; выявлять ценности участников команды; правильно ликвидировать команды по завершению проекта. | Тестовые вопросы, Практико-ориентированное задание |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | Владеет методами формирования концепции и паспорта проекта, планирования управленческой деятельности по предметным областям проекта, разработки иерархической структуры управленческой команды в области информационно-коммуникационных технологий. |  |
|--|--|---|--|

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

##### Тематический план форма обучения – заочная

Трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

| № п/п | Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины                    | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоёмкость (в часах) |                      |                     |                                 | Самостоятельная работа | Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|-------|---|---------|-----------------|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|------------------------|---|
|       |   |         |                 | Лекции   | Практические занятия | Лабораторные работы | в форме практической подготовки |                        |   |
| 1     | Понятие и сущность управленческой команды в современной экономике | 2       | 19              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      |   |
| 2     | Способы построения управленческой команды                         | 2       | 19              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      |   |
| 3     | Командообразование как явление в управлении организацией          | 2       | 20              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 8                      | Рейтинг-контроль №1   |
| 4     | Стратегическое развитие управленческой команды                    | 2       | 20              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      |   |
| 5     | Типология управленческих команд                                   | 2       | 20              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      |   |
| 6     | Руководство и управление командой                                 | 2       | 21              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      | Рейтинг-контроль №2   |
| 7     | Распределение ролей в команде                                     | 2       | 21              | 1  | 1                    |                     | 0,5                             | 6                      |   |
| 8     | Проблемы самоуправления командой                                  | 2       | 21              | 0,5  | 0,5                  |                     | 1                               | 6                      |   |

|                            |  |   |   |     |     |  |   |    |                     |
|----------------------------|--|---|---|-----|-----|--|---|----|---------------------|
| 9                          | Жизненный цикл и оценка эффективности работы управленческих команд | 2 | 2 | 0,5 | 0,5 |  | 1 | 6  | Рейтинг-контроль №3 |
| Всего за 2 семестр:        |  |   |   | 8   | 8   |  | 4 | 56 | Зачет               |
| Наличие в дисциплине КП/КР |  |   |   |     | -   |  |   |    |                     |
| Итого по дисциплине        |  |   |   | 8   | 8   |  | 4 | 56 | Зачет               |

### Содержание лекционных занятий по дисциплине

#### **Тема 1. Понятие и сущность управленческой команды в современной экономике.**

Общая характеристика управленческих команд. Характеристики членов управленческой команды. Характеристика размеров управленческой команды. Отдельные характеристики управленческих команд.

#### **Тема 2. Способы построения управленческой команды.**

Подходы к построению управленческой команды. Методы командообразования. Приемы формирования управленческих команд.

#### **Тема 3. Командообразование как явление в управлении организацией.**

Потребность в команде. Командообразование в управлении. Системное командообразование.

#### **Тема 4. Стратегическое развитие управленческой команды.**

Командные цели развития. Стратегия создания эффективной команды. Динамика развития команд стратегических изменений.

#### **Тема 5. Типология управленческих команд.**

Виды групп, составляющих управленческие команды. Эффект управленческой команды. Типология управленческих команд. Принципы работы управленческой команды.

#### **Тема 6. Руководство и управление командой.**

Методы управления командой. Управление в проблемных ситуациях. Межличностные коммуникации.

#### **Тема 7. Распределение ролей в управленческой команде.**

Важность каждой роли внутри управленческой команды. Виды ролей в управленческой команде. Значимость ролей в управленческой команде.

#### **Тема 8. Проблемы самоуправления командой.**

Развитие на принципах самоорганизации. Самоорганизация целевых и проектных команд. Проблемы поощрения в самоорганизуемых командах. Проблемы самоуправления в команде соратников

#### **Тема 9. Жизненный цикл и оценка эффективности работы управленческих команд.**

Виды эффективности и методы оценки. Культура и эффективность групп. Этапы жизненного цикла команды. Этапы построения команды. Эффективность групп и команд. Факторы эффективной работы. Мониторинг эффективности команды. Методы повышения эффективности и рекомендации.

### Содержание практических занятий по дисциплине

Перечень практических работ по дисциплине, цели, задачи и их содержание представлены в «Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Организация и управление управленческими командами», а общий перечень направлений практических работ представлен ниже:

Практическая работа №1: Формирование мировоззрения лидеров и инноваторов.

*Содержание практической работы:* определить мировоззренческие установки студента, как основополагающего фактора лидерства.

Практическая работа №2: Человеческий капитал организации.

*Содержание практической работы:* ознакомиться с концепцией развития человеческого капитала и изучить на собственном опыте тестирование.

Практическая работа №3: Команда или коллектив.

*Содержание практической работы:* ознакомиться с типовыми методами формирования команд и коллективов на основе общих стандартных тестов.

Практическая работа №4: Психологический анализ членов команды.

*Содержание практической работы:* ознакомиться с методами психологической диагностики членов команды.

Практическая работа №5: Типология Майерс-Бриггс.

*Содержание практической работы:* научиться использовать методологию типологий личности Майерс-Бриггс при формировании управленческих команд.

Практическая работа №6: Зоны влияния EQ и IQ.

*Содержание практической работы:* ознакомиться с методами тестирования на IQ и EQ с целью формирования команд.

Практическая работа №7: Ролевая модель Ицхака Адизеса.

*Содержание практической работы:* научиться идентифицировать роли в команде на основе методики И. Адизеса.

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

*Содержание практической работы:* научиться использовать тестирование по целям и ценностям.

Практическая работа №9: Закрытие команды.

*Содержание практической работы:* научиться определять экспресс состояние команды в период закрытия.

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

### **5.1. Текущий контроль успеваемости**

| №                          | Вопрос теста   |
|----------------------------|--|
| <b>Рейтинг-контроль №1</b> |  |
| 1.                         | Чем обусловлена потребность в формировании управленческой команды?<br>а) команда формируется спонтанно в силу внешних обстоятельств и не может быть сформирована принудительно;<br>б) личными предпочтениями руководства компании;<br>в) определяется характером выполняемой работы, где результат требует взаимосвязанных действий, которые не могут быть выполнены эффективно при индивидуальной работе. |
| 2.                         | Выделяют три уровня командообразования. Отметьте НЕ правильный ответ.<br>а) Эффективная рабочая команда;<br>б) Дружный коллектив;<br>в) Сплоченная рабочая группа;<br>г) Эффективный организационный комплекс.   |
| 3.                         | В чем отличие команды от группы в разрезе целеполагания?<br>а) группы не имеют поставленных целей;<br>б) команды не имеют поставленных целей;<br>в) команда формулирует и достигает поставленных целей, а группа работает только на установленные цели;  |

| №                          | Вопрос теста   |
|----------------------------|--|
|                            | г) группы могут цели не достигать, а в команды достижение цели является основным фактором существования команды.   |
| 4.                         | В чем заключается опасность синергетического эффекта при формировании управленческих команд?<br>а) группы могут цели не достигать, а в команды достижение цели является основным фактором существования команды;<br>б) команды не имеют поставленных целей;<br>в) группы не имеют поставленных целей;<br>г) при уходе одного из участников команды (или внезапные изменения (к примеру, кадровые перестановки)) – общая обстановка в команде может разрушиться, что объясняется тесными внутренними взаимосвязями. |
| 5.                         | Какие два явления связаны с термином «колесо команды»?<br>а) колесо управления Деминга и колесо команды как системной функции контролинга;<br>б) колесо команды Маргерисона-МакКенна (связаны с формированием команды вокруг рабочих функций) и колесо команды как организационно-управленческой структуры организации;<br>в) колесо команды Чарльза Дж. Маргерисона и колесо Деминга.   |
| <b>Рейтинг-контроль №2</b> |  |
| 6.                         | 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.<br>а) шкала стиля жизни;<br>б) шкала восприятия;<br>в) шкала принятия решений;<br>г) шкала энергии;<br>д) шкала мироощущения.   |
| 7.                         | 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?<br>а) 20;<br>б) 4;<br>в) 16;<br>г) 12   |
| 8.                         | Какое утверждение согласуется с типом личности «Экстраверт (E)»?<br>а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности;<br>б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей);<br>в) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное;<br>г) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений).  |
| 9.                         | Какое утверждение согласуется с типом личности «Интроверт (I)»?<br>а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности;<br>б) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений);<br>в) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей);<br>г) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное.   |
| 10.                        | Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек сенсорного типа (S)»?  |

| №                          | Вопрос теста  |
|----------------------------|---|
|                            | <p>а) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное;</p> <p>б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей);</p> <p>в) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений);</p> <p>г) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности.</p>  |
| <b>Рейтинг-контроль №3</b> |   |
| 11.                        | <p>Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек интуитивного типа (N)»?</p> <p>а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности;</p> <p>б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей);</p> <p>в) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное;</p> <p>г) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений).</p> |
| 12.                        | <p>Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек мыслительного типа (Т)»?</p> <p>а) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях;</p> <p>б) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях;</p> <p>в) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни;</p> <p>г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.</p>  |
| 13.                        | <p>Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек чувствующего типа (F)»?</p> <p>а) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни;</p> <p>б) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях;</p> <p>в) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях;</p> <p>г) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни.</p>   |
| 14.                        | <p>Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек решающего типа (J)»?</p> <p>а) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях;</p> <p>б) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни;</p> <p>в) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях;</p> <p>г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.</p>  |
| 15.                        | <p>Укажите задачи, решаемые органами местного самоуправления?</p> <p>а) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни;</p> <p>б) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях;</p> <p>в) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях;</p> <p>г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.</p>  |

## 5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет).

### 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 человеческого капитал и его роль в современном менеджменте;
6. Общность и различие понятий, знание, умение, желание и навык;
7. Ключевых навыков эффективности по С. Кови;
8. Особенности индивидуального развития членов управленческой команды;
9. Эффект управленческой команды;
10. Преимущества и недостатки организации команды для компании;
11. Оптимальная численность управленческой команды;
12. Практика применения команд в современном бизнесе;
13. Принципы работы управленческой команды;
14. Проблемы обновления управленческой команды;
15. Отделение членов от управленческой 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 управленческих команд;
23. Влияния показателя IQ на формирование управленческой команды;
24. Влияние показателя EQ на формирование управленческой 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 управленческой команде;
29. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в управленческой команде;
30. Стили поведения участников управленческой команды;
31. Четыре управленческие роли по И. Адизесу;
32. Несовместимость ролей по И. Адизесу;
33. Ценности, объединяющие участников управленческой команды;
34. Планирование целей деятельности управленческой команды;
35. Управление командой по целям: проблемы и возможности;
36. Управление командой по ценностям: проблемы и возможности;
37. Правила закрытия и ликвидации управленческих команд;
38. Подведение итогов работы управленческой команды;
39. Психологические последствия роспуска управленческой команды.

### **5.3. Самостоятельная работа обучающегося.**

#### *Темы рефератов по дисциплине*

1. Эволюция управленческих команд;
2. Требования к членам управленческих команд;
3. Организация и координация работы в управленческой команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами;
4. Непосредственная профессиональная деятельность управленческой команды;
5. Ситуации решения проблем в управленческой команде;
6. Преодоление конфликтных ситуаций в управленческой команде;
7. Динамика успешности развития управленческой команды;
8. Этап становления управленческой команды;
9. Этап успешного развития управленческой команды;

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

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций, обучающихся по дисциплине, оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Книгообеспеченность

| Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство   | Год издания | КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ   |  |
|---|-------------|---|--|
|   |             | Наличие в электронном каталоге ЭБС  |  |
| <b>Основная литература</b>  |             |   |  |
| 1. Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / В. В. Авдеев. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-00184-018-3.   | 2021        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1478899">https://znanium.com/catalog/product/1478899</a> |  |
| 2. Результативная проектная команда: количественный подход к формированию : монография / Н. Б. Сафронова, А. Р. Урубов, Т. П. Маслевич, Н. Л. Минаева. - 3-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К <sup>о</sup> », 2021. - 172 с. - ISBN 978-5-394-04270-6. | 2021        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1449627">https://znanium.com/catalog/product/1449627</a> |  |
| 3. Санда, Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Санда, Алексис Филлипс ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240-4.   | 2020        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1221838">https://znanium.com/catalog/product/1221838</a> |  |
| <b>Дополнительная литература</b>  |             |   |  |
| 1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. ISBN 978-5-9614-6361-3.   | 2018        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1003506">https://znanium.com/catalog/product/1003506</a> |  |
| 2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5.   | 2019        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1221844">https://znanium.com/catalog/product/1221844</a> |  |
| 3. Борисов, К. Командо©: как достигать больших целей вместе / Константин Борисов. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 132 с. - ISBN 978-5-95009-625-9.   | 2018        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1077971">https://znanium.com/catalog/product/1077971</a> |  |
| 4. Конинг, П. Инструментарий agile-лидера. Научитесь преуспевать с помощью самоуправляемых команд : практическое руководство / П. Конинг ; пер. с англ. - Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2021. - 224 с. - ISBN 978-5-9775-6721-3.   | 2021        | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1818833">https://znanium.com/catalog/product/1818833</a> |  |

|   |      |   |
|---|------|---|
| 5. Фролов, Е. А. Системный бизнес. Лидер и команда : практическое руководство / Е. А. Фролов. - Санкт-Петербург : Питер, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-4461-1596-9. | 2020 | <a href="https://znanium.com/catalog/product/1783907">https://znanium.com/catalog/product/1783907</a> |
|---|------|---|

## 6.2 Периодические издания

- Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки.;
- Вестник Российского экономического университета им. Плеханова;
- Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия».

## 6.3 Интернет-ресурсы

1. Журнал «Эксперт» URL: <http://expert.ru/>
2. Журнал Harvard Business Review Russia URL: <http://hbr-russia.ru>
3. Журнал «Секрет фирмы». URL: <http://www.kommersant.ru/sf/>
4. Журнал «Управление персоналом». URL: <http://www.top-personal.ru/>
5. Журнал «HR-Journal». URL: <http://www.hr-journal.ru/>

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Практические занятия проводятся в аудиториях 201-6 и 204-6, оснащенные всем необходимым мультимедийным оборудованием.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- Операционная система семейства Microsoft Windows.
- Пакет офисных программ Microsoft Office.
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил доцент каф. СПиУЖКК Захаров Захаров С.С.  
(подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя) начальник МКУ «ВУГЗ» Беликов Беликов Б.Н.  
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Стратегического планирования  
и управления жилищно-коммунальным комплексом  
Протокол № 43 от 27.06.2022 года  
Заведующий кафедрой Захаров Захаров П.Н.  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.05 Бизнес-информатика  
Протокол № 1 от 29.08.2022 года  
Председатель комиссии Беликов  
(ФИО, должность, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_