Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики" Правительство Российской Федерации

Факультет бизнеса и менеджмента
Школа бизнеса и делового администрирования
Кафедра управления человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины
Командообразование и методы групповой работы

для образовательных программ «Управление человеческими ресурсами»,
«Стратегическое и корпоративное управление»,
«Управление проектами: проектный анализ, инвестиции, технологии реализации»
направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
уровень магистр

Автор программы:
Моргунов Евгений Борисович, профессор, д.пс.н.

Одобрена на заседании кафедры
Управление человеческими ресурсами
Зав. кафедрой Кабалина В.И. «___»_____ 20 _г.

Утверждена Академическим советом ОП
«Управление человеческими ресурсами»
Академический руководитель ОП Филонович С.Р. «___» _____ 201_ г.

Утверждена Академическим советом ОП
«Стратегическое и корпоративное управление»
Академический руководитель ОП Филинов Н.Б. «___» _____ 201_ г.

Утверждена Академическим советом ОП
«Управление проектами:
проектный анализ, инвестиции, технологии реализации»
Академический руководитель ОП Аньшин В.М. «___» _____ 201_ г.

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.

Москва, 2016

Пояснительная записка

1. Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для учебных ассистентов и студентов направления подготовки 38.04.02. «Менеджмент», обучающихся по программе подготовки магистров, изучающих дисциплину «Командообразование и методы групповой работы».

Программа разработана в соответствии с:

- ФГОС ВПО;
- ГОБУ ВПО НИУ ВШЭ;
- Образовательной программой 38.04.02. «Менеджмент»

2. Цели освоения дисциплины

Программа дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» рассчитана на студентов, специализирующихся в сфере менеджмента. Дисциплина посвящена особенностям технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия и командной работы в рамках компетенций менеджера. Рассматриваются базовые модели и практические навыки проведения групповой работы, а также даются навыки анализа групповой работы.

Дисциплина предполагает помимо теоретических занятий практические занятия. Практические занятия имеют целью сформировать прочные умения и навыки работы с группой. В процессе освоения дисциплины студенты получают возможность увидеть, как наладить коммуникацию и взаимодействие в группе – эффективно и с максимальной выгодой, а также попрактиковаться в ходе проведения групповых упражнений. Дисциплина ориентирована на баланс теоретической и практической работы, а также результативность деловых коммуникаций в группе и команде.

В самостоятельную работу студента входит освоение теоретического материала по рекомендуемой учебной и научной литературе, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену.

Учебная задача дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен:

- знать специфику эффективного взаимодействия и группе и командной работе, основные понятия дисциплины, владеть методами анализа командных ролей, знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы;
- иметь представление об этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления;
- уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы, понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей;
- обладать навыками использования некоторого минимума практических приемов работы с группой (командой, подразделением).

Требования к студентам:

Студент должен обладать знаниями основ социологии, общей психологии, общего

менеджмента, управления персоналом в объеме бакалавриата. *Обладать навыками профессионального менеджмента.*

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:
Знать:

- Основные результаты по новейшим исследованиям менеджмента.
- Управление процессами коммуникаций в группе (команде).
- Деловой этикет в коммуникативном поведении.
- Особенности командных ролей с точки зрения различных концепций.

Уметь:

- Проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами
- Проводить собеседования, личные беседы;
- Оценивать сплоченность группы (команды).
- Применять убеждающую модель общения.
- Использовать групповые и командные коммуникации.

Иметь навыки (приобрести опыт):

- Владеет активными методами преподавания учебных дисциплин
- Распределения обязанностей и делегирования полномочий.
- Командной работы.
- Проведения групповых тренингов.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
Обладает навыками публичных деловых и научных коммуникаций	ОК-6	Умело использует аргументацию для убеждения сотрудников; умеет логично структурировать публичное выступление (презентацию), использует действенные аргументы.	Лекции, семинары, комплексные практические задания
Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	ПК-1	Владеет техникой анализа группового (командного) взаимодействия, умеет определять командные роли, исполняемые членами группы, умеет корректировать командные роли.	Упражнения, ролевые игры, комплексные практическое задание
Способен разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПК-4	Демонстрирует навыки постановки целей развития группового командного взаимодействия и подбора методов, ведущих к развитию группового (командного) профессионализма)	Ролевые игры, тестирование, Работа в группах, комплексные практические задания

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина тесно связана с дисциплинами цикла М.1. и М.2. Умения, формируемые в рамках данной дисциплины, тесно связаны с такими дисциплинами как «Теория и практика управленческого консультирования», «Методы диагностики в системе управления человеческими ресурсами».

5.Тематический план учебной дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары и практические занятия	
1	Введение в групповую работу	10	2	-	8
2	Управленческая команда	14	4	-	10
3	Коммуникации в команде	20	4	4	12
4	Технологии эффективной коммуникации	14	4	-	10
5	Проблемы развития командного профессионализма	14	4	-	10
6	Когнитивные умения лидера	16	2	2	12
7	Взаимодействие команд	14	4	-	10
8	Доверие и делегирование полномочий	18	4	2	12
9	Проектирование и проведение групповой работы	24	4	8	12
	1 эссе, зачет				
Итого		**144**	**32**	**16**	**96**

6. Формы контроля знаний

Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на практических занятиях и оценку за выполнение эссе. Как оценка эссе, так и оценка **работы на практических занятиях** (ведение групповой сессии, участие в групповой сессии и ее обсуждении**)** осуществляется по 10 балльной шкале.

Подготовка эссе включает самостоятельную разработку групповой сессии с последующей ее демонстрацией на практическом занятии.

Итоговый контроль – **устный экзамен**. Экзаменационное задание включает два открытых вопроса. Ответы на каждый из них оцениваются по 5 бальной шкале. Баллы по каждому из вопросов суммируются. Оценка по устному экзамену интерпретируется следующим образом: 1-3 балла – неудовлетворительно, 4-5 баллов – удовлетворительно, 6-7 баллов – хорошо, 8-10 баллов – отлично.

Результирующая оценка итогового контроля складывается из оценки за работу на практических занятиях, оценки за эссе и оценки итогового экзаменационного задания как округленная средневзвешенная оценка с учетом следующих оценок относительной важности:

Wсем. = 0,4; Wэссе = 0,2; Wэкз. = 0,4.
Оср.(окр.) = Осем. * Wсем.(0,4) + Оэссе * Wэссе(0,2) + Оэкз * Wэкз.(0,4)

Тип контроля	Форма контроля	1год				Параметры
		1	2	3	4	
Текущий				+		Комплексные практические задания
					+	Эссе
Итоговый	Экзамен				+	Устный экзамен: подготовка 30 минут, ответ 20 минут.

7. Содержание программы

Тема 1. Введение в групповую работу.
Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения.
Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.
Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: Прогресс. 2009.

Дополнительная литература

Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
Моргунов Е. Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№11.
Brown,A. (1992) Group Work (3 ed.) Adlershot, HANTS: Ashgate.
Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - xii, 370 p.

Тема 2. Управленческая команда.
Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Определение команды по

Танненбауму, Берду и Селасу. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды.
Распределение ролей. Командные роли в концепции М.Бельбина. Анализ ролевых профилей по модели Бельбина. Модель Майерс-Бриггс. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.

Дополнительная литература

Бельбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
Моргунов Е. Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№15.

Тема 3. Коммуникация в команде.

Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Коммуникация и символический интеракционизм Г. Мида. Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Гендерные особенности в деловой коммуникации.
Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование.

Семинар 1 (2 часа). Комплексное практическое задание по диагностике и обсуждению проблем коммуникации у участников семинара, а также в студенческих группах. Составление формы для диагностики проблем коммуникации. Индивидуальная работа и обсуждение результатов.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.

Дополнительная литература

Бельбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
Белянин А.В., Зинченко В.П. Доверие в экономике и общественной жизни. М., 2010.
Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
Моргунов Е. Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№15.
Harrison M.I. Diagnosing organisation. Methods, Models and Processes. – SAGE Publicatoins, 1994.

Тема 4. Технологии эффективной коммуникации.

Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов.
Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.
Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп.
Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.
Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.

Дополнительная литература

Белянин А.В., Зинченко В.П. Доверие в экономике и общественной жизни. М., 2010.
Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
Ткаченко Г. Модерация в тренингах и проектных группах // «Обучение персонала», №4, 2008 http://retail-trainer.com.ua/pages/ru/Moderation_in_training.html
Brown,A. (1992) Group Work (3 ed.) Adlershot, HANTS: Ashgate.
Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: Прогресс. 1998.

Тема 5. Проблемы развития командного профессионализма.

Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма.
Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения.
Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.
Моргунов Е. Факторы развития профессионализма// Управление персоналом. -2006. -№14.

Дополнительная литература

Бельбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
Моргунов Е. Дефицит профессионалов//Управление персоналом. -2006. -№3.
*Пригожин А.*И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.
Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: Прогресс. 1998.
Brown,A. (1992) Group Work (3 ed.) Adlershot, HANTS: Ashgate.
Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - xii, 370 p.

Тема 6. Когнитивные умения лидера.

Понятие когнитивного процесса. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.
Понятие мнемоники. Техники повышения эффективности запоминания.
Характеристики внимания. Методы измерения характеристик внимания.
Работа с письменными источниками, причины медленного чтения. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.

Семинар 2 (2 часа). Включает индивидуальные задания: подбор и практика упражнений на развитие когнитивных умений. Обсуждение и разбор вероятных затруднений лидера, связанных с когнитивными недостатками.

Основная литература

Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: Прогресс. 2005.

Дополнительная литература

Бельбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
Брейкер Х. Кто дергает за ваши ниточки, или Как не позволить манипулировать собой. М.: Гранд-Фаир, 2005.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
Моргунов Е. Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№15.
*Пригожин А.*И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.
Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - xii, 370 p.

Тема 7. Взаимодействие команд.

Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.

Динамика восприятия представителей других команд. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.

Дополнительная литература

Бельбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М. Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
Моргунов Е. Организационная культура: единство или множественность//Управление персоналом. –2010. -№6.
*Пригожин А.*И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.

Тема 8. Доверие и делегирование полномочий.

Определения доверия и его социально-экономические функции. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору. Делегирование в слабой и строгой форме. Градации доверия и формы контроля. Правила и условия делегирования полномочий.

Семинар 3 (2 часа). Предполагает разработку формы для оценки уровня доверия к коллегам и подчиненным. Оценивание уровня доверия. Обсуждение полученных результатов. Разработка плана мероприятий по повышению уровня доверия. Обсуждение результатов.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.

Дополнительная литература

Белянин А.В., Зинченко В.П. Доверие в экономике и общественной жизни. М., 2010.
Брейкер Х. Кто дергает за ваши ниточки, или Как не позволить манипулировать собой. М.: Гранд-Фаир, 2005.
Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
Моргунов Е. Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№15.

Тема 9. Проектирование и проведение групповой работы.

Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений.
Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики шеринга. Виды предоставления обратной связи.
Отработка процедур.
Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии.
Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.

Практическое занятие 4 (8 часов). Предполагает проведение групповой работы по индивидуальным или групповым заданиям: включает составление плана групповой сессии, ее проведение ведущими участниками, последующее обсуждение и обратная связь ведущим от группы о характеристиках проведения групповой сессии.

Основная литература

Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.

Дополнительная литература

Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак,

2005.
Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
Консалтинг в России: введение в профессиональные методы работы. Практическое пособие / Под. ред. А.П.Посадского. - М.: Джангл, 1998.
Зильберман М., Ауэрбах К. Активный тренинг. Универсальный подход к обучению. Пособие по технике, дизайну, сборник кейсов и приемов. Альпина Паблишерз, 2010.
*Пригожин А.*И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.
Brown,A. (1992) Group Work (3 ed.) Adlershot, HANTS: Ashgate.
Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - xii, 370 p.
Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: Прогресс. 1998.

Специализированные Интернет-ресурсы

<http://www.ht.ru> — Сайт компании "Гуманитарные технологии".
<http://www.ecsocman.edu.ru> — Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
<http://www.top-personal.ru> — Сайт журнала "Управление персоналом".
<http://www.ko.ru> — Сайт журнала "Компания".
<http://www.trainings.ru- специализированный сайт по обучению и развитию персонала,
<http://www.cfin.r/ - портал «Корпоративный менеджмент».

<http://www.hrm.ru – сайт журнала «Кадровый менеджмент».

<http://www.hr-journal.ru – электронный журнал «Работа с персоналом».

<http://daer.narod.ru - сайт, посвященный моделям и методам соционики.

8. Образовательные технологии

В процессе семинарских занятий проводятся ролевые игры, разбор кейсов, деловые игры, решение ситуационных задач, выполнение тренинговых упражнений, анализ и разбор видеофильма по эффективным переговорам. Используются также материалы российской деловой прессы и опыт управленческого консультирования автора.

9. Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

9.1.Тематика комплексных практических заданий

Комплексное практическое задание включает подготовку групповой сессии, презентацию теоретической части, написание и сдача эссе.

Групповая работа выполняется 2-3 участниками в группе. Функция ведения групповой сессии переходит последовательно от одного участника к другому. Затем групповая работа обсуждается учебной группой с предоставлением ведущим обратной связи.

В структуру эссе входит теоретический обзор и план групповой сессии. Основная цель комплексного задания состоит в проектировании одного из видов групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрации методов групповой работы в учебной группе. Тема комплексного задания предварительно согласовывается с преподавателем.

Обязательные темы:

1. Коммуникации в команде
2. Когнитивные умения лидера
3. Доверие и делегирование полномочий.

Рекомендуемые темы:

4. Определение этапов и методов развития организации
5. Тренинг командообразования
6. Обсуждение проблем, стоящих перед группой наиболее остро
7. Тренинг продаж
8. Планирование консалтингового проекта и разработка его бюджета
9. Определение потребностей в овладении новыми умениями
10. Оценка продукции, выпускаемой предприятием (по выбору участников).

9.2. Промежуточный контроль

В ходе освоения дисциплины студенты готовят эссе по тематике подготовленной групповой сессии.

Примерные темы эссе перечислены в предыдущем подразделе.

Структурно эссе состоит из титульного листа, введения, в котором ставится проблема, цель групповой сессии, детального плана ее проведения, ожидаемых результатов и списка источников. Объем эссе от 8 до 10 тыс.знаков без титульного листа и содержания.

9.3. Итоговый контроль

По дисциплине проводится устный экзамен, результаты которого оцениваются в десятибалльной шкале.

Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
2. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
3. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
4. Нормативная модель командообразования.
5. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
6. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
7. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
8. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
9. Опасности командного взаимодействия.
10. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
11. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
12. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
13. Структура и функции групповой сессии.
14. Аспекты анализа групповой сессии.
15. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
16. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
17. Основные признаки малой группы (подразделения).
18. Сходства и различия малой группы и команды.
19. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
20. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
21. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга как методов повышения эффективности командной деятельности.

10. Порядок формирования оценок по дисциплине

Форма проведения занятий – лекции, практические задания, выполнение упражнений, тестов, групповая работа. Оценки итогового контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

Текущий контроль предполагает оценку выполнения студентами 1-го практического задания и активности на семинарах. **Итоговый контроль** – устный экзамен. Результирующая оценка по дисциплине складывается из оценки выполнения комплексного практического задания, степени активности (выступлений, выполнения упражнений, участия в деловых играх) и оценки итогового зачета как округленная средневзвешенная оценка с учетом следующих критериев относительной важности:

Wсем. = 0,4; Wэссе = 0,2; Wзач. = 0,4.

Оср.(окр.) = Осем. * Wсем.(0,4) + Оэссе * Wэссе(0,2) + Озач * Wзач.(0,4)

Округление средневзвешенной оценки О ср.(окр.) производится по правилам арифметического округления: если десятая часть равна 0,5 и более, то целая часть балла увеличивается на 1 (например, 5,6 округляется до 6 баллов), если десятая часть менее 0,5, то целая часть оценки остается той же (например, 8,3 округляется до 8-ми баллов).
Перевод в 5-ти балльную шкалу осуществляется в соответствии с правилами перевода, принятыми в НИУ-ВШЭ.

11. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

11.1. Базовые учебники:

1. *Геллерт М.* Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
2. *Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.* Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
3. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2009.
4. *Моргунов Е.Б.* Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.
5. *Рудестам К.* Методы групповой психотерапии. М.: 2009.

11.2.Дополнительная литература

6. *Бельбин Р.М.* Команды менеджеров. М., 2003.
7. *Белянин А.В., Зинченко В.П.* Доверие в экономике и общественной жизни. М., 2010.
8. *Брейкер Х.* Кто дергает за ваши ниточки, или Как не позволить манипулировать собой. М.: Гранд-Фаир, 2005.
9. *Вердербер Р., Вердербер К.* Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
10. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
11. *Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А.* Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
12. *Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж.М.* Бизнес-коммуникации: Стратегии и навыки. СПб., 2001.
13. *Моргунов Е.* Дефицит профессионалов//Управление персоналом. - 2006. -№3.
14. *Моргунов Е.* Факторы развития профессионализма// Управление персоналом. -2006. -№14.
15. *Моргунов Е.* Организационная культура: единство или множественность//Управление персоналом. –2010. -№6.
16. *Моргунов Е.* Посмотри, что у тебя в отделе творится// Управление персоналом. – 2010. -№11.

17. *Моргунов Е.Б.* Согласование видений проблем организации на основе контрольного перечня//Психология. Журнал Высшей школы экономики. -2011. -№2.
18. *Пригожин А.*И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.
19. *Brown,A.* (1992) Group Work (3 ed.) Adlershot, HANTS: Ashgate.
20. Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - xii, 370 p.

11.3. Дистанционная поддержка дисциплины.

Дистанционная поддержка дисциплины предусмотрена в форме размещения дополнительных заданий, тестов, вопросов для самостоятельной работы, а также консультаций.

Дистанционные ресурсы:

- Электронная почта (групповая или индивидуальная почта преподавателя), адрес которой указывается в расписании.
- Участники могут также общаться с преподавателем относительно тематики дисциплины в группе социальной сети facebook: факультет практической психологии МВШСЭН (Шанинки).

12. Материально - техническое обеспечение дисциплины

Мультимедийный проектор для лекций, ноутбук, раздаточные материалы для изучения лекционного материала.

Автор программы,
профессор кафедры УЧР, д.пс.н. Е.Б. Моргунов