

Автономная Некоммерческая Организация Высшего Образования

**«**Славяно-Греко-Латинская Академия»

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Директор Института \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  кандидат философских наук  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Одобрено:**  Решением Ученого Совета  от «22» апреля 2022 г. протокол № 5 | **УТВЕРЖДАЮ**  Ректор АНО ВО «СГЛА»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Храмешин С.Н. |

1. **Методические указания**

по выполнению практических работ

по дисциплине **Б1.О.05.07 Командная работа и эффективные коммуникации** для студентов

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки | **38.03.04 Государственное и муниципальное управление** |
| Направленность (профиль) | **Государственная, муниципальная служба и кадровая политика** |
| Кафедра | **международных отношений и социально-экономических наук** |
| Форма обучения  Год начала обучения | **Очная**  **2022** |
| Реализуется в семестре | **1, курс 1** |

Москва, 2022

Разработчик: Харченко Н.П., доцент кафедры менеджмента

1. Проведена экспертиза РПУД. Члены экспертной группы:

Председатель:

Панкратова О. В. - председатель УМК.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК, замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК, доцент кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя:

Ларский Е.В. - главный менеджер по работе с ВУЗами и молодыми специалистами АО «КОНЦЕРН ЭНЕРГОМЕРА»

**Экспертное заключение:**

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине **Б1.О.05.07 Командная работа и эффективные коммуникации**

рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и соответствует требованиям законодательства в области образования.

Протокол заседания Учебно-методической комиссии

от «22» апреля 2022 г. протокол № 5

**Введение**

В эпоху мировой конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компании, является инструментом повышения организационной эффективности, методом, позволяющим более полно использовать способности работников и опыт организации. Вместе с тем следует понимать, что формирование команд — дорогостоящее мероприятие. Для того чтобы принять решение о создании команд, недостаточно знать проблемы групповой динамики, развития групповой сплоченности. Задача командного строительства гораздо сложнее и требует самых разных знаний. Решение о целесообразности инвестиций в формирование команд определяется стратегией организации и допустимым уровнем их распространения.

В соответствии с этим в качестве основополагающей целью преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области командообразования и коммуникаций в организационных условиях как важном факторе развития предприятий.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

Задачи дисциплины:

* изучить теоретические подходы в области командообразования;
* получить представление о взаимосвязи командной деятельности и эффективности деятельности организации;
* дать представление о механизмах и технологиях управления групповыми процессами и работой команды;
* рассмотреть методы оценки эффективности командной деятельности в организации;
* приобрести навыки по организации командной деятельности;
* получить навыки оценки поведенческих ролей в команде;
* овладеть теориями и моделями коммуникаций;
* сформировать коммуникативные навыки;
* получить представление о самоосознании положения в команде и методов общения;
* сформировать навыки эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

**Практическое занятие №1**

**Тема: Типология командных ролей Р. Белбина**

**Цель:** Изучение процесса формирования команды и ролевой дифференциации членов команды.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знает:

* этапы формирования команд;
* методы эффективного руководства коллективами; - основные теории лидерства и стили руководства.
* основные понятия и категории управления персоналом организации; Умеет:
* формулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели;
* разрабатывать командную стратегию;
* применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели;
* управлять кадровыми отношениями и организацией процессов; Владеет:
* навыками организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели;
* методами организации и управления коллективом; - навыками оценки эффективности и управления командами.

**Формируемые компетенции или их части:**

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

**Теоретическая часть:**

Подбирают людей в команду, как правило, исходя из имеющихся у них навыков, знаний и опыта. Но для достижения эффективности команды важны не только навыки, знания и опыт, но в равной степени личные качества и личностные характеристики (особенности) членов команды.

Работая вместе с другими людьми в составе одной группы, каждый из нас как член команды при взаимодействии с другими ее членами выполняет роли двух типов. Первая и наиболее очевидная из них является профессиональной ролью, базирующейся на профессиональных навыках и практическом опыте, которые мы вносим в реализацию проекта или решение проблемы. Вторая роль, нередко выпускаемая из виду, является командной ролью, в основе которой лежат личностные данные. В значительной степени командную роль можно рассматривать как категорию, определяющую то, как мы применяем свои навыки и опыт, составляющие само содержание выполняемой нами функциональной роли.

Различие между этими двумя ролями и его значение для команд и командной работы были исследованы. Было установлено, что 5-10 % людей оказываются неспособными эффективно работать в командах.

**Вопросы и задания:**

1. Ответьте на вопросы теста для определения ролей в команде Р. Белбина.

Обработка результатов осуществляется в соответствии со шкалой балльных оценок.

1. Сделайте выводы по условиям формирования команды: несовершенные люди могут создать совершенную команду.

**Рекомендуемая литература**

Основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. – Ставрополь : СтГАУ, 2019. – 132 с. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>
2. Жернакова, М. Б. Деловые коммуникации : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 370 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978–5–534–00331–4. – Текст

: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/432059>

1. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. – Москва :

ИНФРА–М, 2021. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978–5–16–005304–2. – Текст :

электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>Дополнительная литература:

1. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе. – Екатеринбург : УрФУ, 2017. – 188 с. – ISBN 978–5–7996–2258–9. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/170027>
2. Лисс, Э.М. Деловые коммуникации : учебник / Э.М. Лисс, А.С. Ковальчук ;

Ростовский международный институт экономики и управления. – Москва : Дашков и К°,

2018. – 344 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495708>

1. Agile–менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. – М.:Альпина Паблишер, 2018. – 534 с.: 60x90 1/16 (Обложка) ISBN 978–5–9614–6361–3 – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003506>
2. Авдеев В.В. – Управление персоналом: технология формирования команды – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 544с. – ISBN: 5–279–02380–9 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL: <https://e.lanbook.com/book/69110>
3. Авдеев В.В. – Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 960с. – ISBN: 5–279–02687–5 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL:

<https://e.lanbook.com/book/69109>

МИНИCTEPCTBO НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

к самостоятельной работе по дисциплине

**«**Командная работа и эффективные коммуникации**»** для студентов направления подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

**Ставрополь, 2021**

**Содержание**

Введение 3

1. Общая характеристика самостоятельной работы 4
2. План-график выполнения самостоятельной работы 6
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним 7
4. Методические рекомендации по изучению 7

теоретического материала

Список рекомендуемой литературы 9

# Введение

В эпоху мировой конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компании, является инструментом повышения организационной эффективности, методом, позволяющим более полно использовать способности работников и опыт организации. Вместе с тем следует понимать, что формирование команд — дорогостоящее мероприятие. Для того чтобы принять решение о создании команд, недостаточно знать проблемы групповой динамики, развития групповой сплоченности. Задача командного строительства гораздо сложнее и требует самых разных знаний. Решение о целесообразности инвестиций в формирование команд определяется стратегией организации и допустимым уровнем их распространения.

# Общая характеристика самостоятельной работы

В соответствии с этим в качестве основополагающей целью преподавания дисциплины выступает формирование у студентов знаний, навыков и умений в области командообразования и коммуникаций в организационных условиях как важном факторе развития предприятий.

Сформулированная цель изучения курса может быть достигнута решением следующих задач:

Задачи дисциплины:

* изучить теоретические подходы в области командообразования;
* получить представление о взаимосвязи командной деятельности и эффективности деятельности организации;
* дать представление о механизмах и технологиях управления групповыми процессами и работой команды;
* рассмотреть методы оценки эффективности командной деятельности в организации;
* приобрести навыки по организации командной деятельности;
* получить навыки оценки поведенческих ролей в команде;
* овладеть теориями и моделями коммуникаций;
* сформировать коммуникативные навыки;
* получить представление о самоосознании положения в команде и методов общения;
* сформировать навыки эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и

реализовывать свою роль в команде;

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

В результате изучения дисциплины студент должен. УК-3

Знать:

* основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы;
* этапы формирования команд;
* модели и технологии командообразования;
* условия результативности команды в организации;
* природу и характер коммуникаций в организации; - содержание и этапы коммуникационного процесса; Уметь:
* организовывать работу команды исходя из ролей членов;
* оценивать эффективность командной деятельности;
* оценивать индивидуальные особенности членов команды и их влияние на групповую совместную деятельность;
* управлять межличностными и организационными коммуникациями; Владеть:
* методами влияния и убеждения;
* навыками построения эффективных команд
* способами эффективных коммуникаций;
* навыками развития личностного и профессионального потенциала в процессе управления командой; УК-6

Знать:

* роль самопрезентации в профессиональном общении; - методы общения и взаимодействия в группе; Уметь:
* понимать и осознавать свое положение и роли в команде; - уметь проводить самопрезентацию; Владеть:
* навыками эффективного взаимодействия исходя из персональных целей.

# План-график выполнения самостоятельной работы

Виды и содержание самостоятельной работы студента и формы контроля

## Технологическая карта самостоятельной работы студента

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Код реализуемой компетенции | Вид деятельности студентов | Итоговый продукт самостоятельной работы | Средства и технологии оценки | Обьем часов |
|  | **2 семестр** |  |  |  |
| УК-3, УК-6 | Самостоятельное изучение литературы  по темам 1-8 | конспект | Тестирование | 7 |
| УК-3, УК-6 | Подготовка к практическому занятию | Типовое задание | Собеседование | 8 |
| **Итого 2 семестр** | | |  | **15** |
| **Итого** | | |  | **15** |

# Методические рекомендации по изучению теоретического

## материала

При изучении дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации» предусмотрено изучение теоретического материала.

Форма контроля данного вида СРС: собеседования.

Вопросы для собеседования

Компетенция(и) (знания, умения и навыки) УК-3 УК-6

Базовый уровень

1. Какова история происхождения термина «группа»?
2. Какие группы, согласно классификации Г.М. Андреевой, представляют наибольший интерес для рассмотрения проблемы командообразования?
3. В чем заключается принципиальное отличие понятий «группа» и «коллектив»?
4. Какие свойства характеризуют организацию?
5. Какие основные признаки команды можно выделить на основе существующих определений данного понятия?
6. Откуда заимствована идея командных методов работы?
7. Кем впервые был введен в употребление термин «тимбилдинг»?
8. Какой вклад в развитие теории тимбилдинга внес Р.М. Белбин?
9. Каковы педагогические истоки современного командообразования?
10. Какое определение можно дать для характеристики педагогической команды?
11. Какие виды педагогических команд можно определить, исходя из поставленных перед ними задач?
12. В чем, по мнению М.Р. Битяновой, состоит интерес к командной работе в образовательной организации?
13. Какие условия могут влиять на жизнеспособность педагогической команды?
14. Какие основные подходы существуют в командообразовании?
15. Какие типы личности можно выделить, согласно теории К. Юнга?
16. Что собой представляет типология Майерс-Бриггс?
17. Какие интеллектуальные роли можно выделить в модели Д. Кейрси?
18. Какие командные роли представлены в модели Р.М. Белбина?
19. Что позволяет создать и определить модель «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна?
20. Какие сильные стороны имеет управленческая модель Т.Ю. Базарова?
21. Каковы наиболее значимые шаги по формированию эффективной команды?
22. Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды?
23. Как следует организовать работу в команде, численность которой превышает 12 человек?
24. Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды?
25. Что предполагает диагностический этап создания команды?
26. Для чего проводится тренинг командообразования?
27. Как строится послетренинговое сопровождение команды?
28. Что представляет собой ситуационный анализ?
29. Каковы характерные признаки педагогической команды?
30. Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?
31. Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?
32. В чем заключается главный ресурс команды?
33. В каких случаях команда становится социально ориентированной?
34. Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?
35. Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?
36. Для чего необходимо планирование деятельности команды?
37. Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?
38. В чем заключается феномен групповой динамики?
39. Какие этапы можно выделить в жизнедеятельности команды по роли в ней лидера?
40. Какие стадии жизненного цикла команды выделяют Т.Ю. Базаров, И.В. Рыбкин и Т.С. Пыркова?
41. Какие зоны в развитии команды выделяет Т.Д. ЗинкевичЕвстигнеева?
42. Что характеризует поисковый период в жизнедеятельности команды, по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?
43. Что представляет собой мониторинг эффективности команды?
44. Какие отличительные особенности характерны для мониторинга?
45. Какие основные методические требования предъявляются к методам и приемам диагностики в процессе мониторинга?
46. Какие формы мониторинга используются в современной практике тимбилдинга?
47. Каковы критерии эффективно работающей команды?
48. Какие двенадцать требований к потенциальному лидеру команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?
49. Какие основные компетенции эффективного лидера принято выделять и отслеживать в ходе мониторинга?
50. Кем осуществляется мониторинг личной эффективности членов команды?

Компетенция(и) (знания, умения и навыки) УК-3 УК-6

Повышенный уровень

1. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
2. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
3. Принятие единого командного решения
4. Функционально-ролевое распределение в команде.
5. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
6. Управление взаимоотношениями в команде.
7. Этапы развития команд в организации.
8. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.
9. Виды тренингов командообразования и особенности их применения.
10. Тимбилдинг как способ формирования команды.
11. Веревочный курс как способ формирования команды.
12. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
13. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
14. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
15. Групповая динамика. Работа в полную силу.
16. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
17. Корпоративные программы.
18. Верёвочный курс.
19. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
20. Корпоративные праздники, корпоративноеволонтерство и корпоративная благотворительность.

# Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. – Ставрополь : СтГАУ, 2019. – 132 с. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>
2. Жернакова, М. Б. Деловые коммуникации : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 370 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978–5–534–00331–4. – Текст

: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/432059>

1. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. – Москва :

ИНФРА–М, 2021. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978–5–16–005304–2. – Текст :

электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>Дополнительная литература:

1. Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе. – Екатеринбург : УрФУ, 2017. – 188 с. – ISBN 978–5–7996–2258–9. – Текст : электронный // Лань : электронно–библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/170027>
2. Лисс, Э.М. Деловые коммуникации : учебник / Э.М. Лисс, А.С. Ковальчук ;

Ростовский международный институт экономики и управления. – Москва : Дашков и К°,

2018. – 344 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495708>

1. Agile–менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. – М.:Альпина Паблишер, 2018. – 534 с.: 60x90 1/16 (Обложка) ISBN 978–5–9614–6361–3 – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003506>
2. Авдеев В.В. – Управление персоналом: технология формирования команды – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 544с. – ISBN: 5–279–02380–9 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL: <https://e.lanbook.com/book/69110>
3. Авдеев В.В. – Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология – Издательство "Финансы и статистика" – 2014 – 960с. – ISBN: 5–279–02687–5 – Текст электронный // ЭБС ЛАНЬ – URL:

<https://e.lanbook.com/book/69109>