

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский университет
Государственной противопожарной службы МЧС России»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

**Бакалавриат по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»**

Санкт-Петербург

1. Цели и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления эффективного социального взаимодействия и реализации своей роли в командной работе.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Компетенции	Содержание
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Задачи дисциплины:

- ознакомить обучающихся с ключевыми терминами и понятиями изучаемой дисциплины и формировать у них навыки использования понятийного аппарата;
- ознакомить обучающихся с основами организации и руководства работы в команде, способами формирования командной стратегии для достижения поставленной цели;
- развитие умения эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде, учитывать особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
Тип задачи профессиональной деятельности: организационно-управленческий	
УПК-3 Знать: основные формы и методы командной работы Уметь: применять в командной работе стратегии сотрудничества и взаимодействия Владеть: навыками социального взаимодействия и сплочения для достижения эффективности совместной деятельности	Знает основы организации и руководства работой команды, способы формирования командной стратегии для достижения поставленной цели Умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде, учитывать особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует Владеет навыками эффективного взаимодействия с членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями, опытом, обобщать результаты работы команды

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль управление персоналом организации.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часов.

4.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам и формам обучения

для очной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	з.е.	час.	по семестрам
			4
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108
Контактная работа, в том числе:		54	54
Аудиторные занятия		54	54
Лекции (Л)		20	20
Практические занятия (ПЗ)		34	34
Консультации перед экзаменом			
Самостоятельная работа (СРС)		54	54
Зачет		+	+

4.2. Тематический план дисциплины, структурированный по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

для очной формы обучения

№ пп	Наименование тем	Всего часов	Количество часов по видам занятий		Консультация	Контроль	Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Социальная психология малых групп	20	4	6			10
2	Сущность и специфика командной работы	20	4	6			10
3	Предварительный этап командообразования	20	4	6			10
4	Основной этап командообразования	20	4	6			10
5	Завершающий этап командной работы	28	4	10			14
	Зачёт					+	
	Итого за 4 семестр						
	Всего по дисциплине	108	20	34			54

4.3. Содержание дисциплины для обучающихся

очной формы обучения

Тема 1. Социальная психология малых групп

Лекция. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в групповом контексте (К. Левин, Г.М. Андреева, Я. Морено, А.В. Петровский, В.А. Петровский, М.Ю. Кондратьев, Д. Брэдфорд, Д. Ньюстром, К.Дэвис). Определение малой группы. Групповая динамика как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов. Стадии жизненного цикла группы. Уровень группового развития.

Практическое занятие. Социальная психология малых групп в организационном контексте. Форма занятия - тематическая дискуссия о закономерностях и этапах развития групп; выполнение заданий по подгруппам: определите факторы группового поведения; выделите и охарактеризуйте роли членов группы, укажите сильные и слабые стороны каждой из них. Вопросы по теме для обсуждения на занятии: 1. Многообразие групп в организациях. 2.

Групповая динамика как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.

Самостоятельная работа. Изучить: содержание дисциплины, ее цели и задачи, взаимосвязь с другими дисциплинами направления подготовки.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];

дополнительная [3].

Тема 2. Сущность и специфика командной работы

Лекция. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд, Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С.Каплан, Д.Максвелл, А.В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив». Управленческая команда. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.

Практическое занятие. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Форма занятия - работа в малых группах по выполнению устных и письменных творческих заданий по характеристике команды как особого социально-психологического феномена. Вопросы по теме для обсуждения на занятии: 1. Команды как группы высокого уровня развития. 2. Признаки команд. Вопрос по теме для самостоятельного изучения: 3. Основные закономерности командообразования. 4. Роль руководителя в формировании команд. 5. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры (интерактивное занятие). 6. Охарактеризуйте типы команд.

Самостоятельная работа. Изучить: сущность и специфику командной работы, основные закономерности работы в команде.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];

дополнительная [3].

Тема 3. Предварительный этап командообразования

Лекция. Предварительный этап командообразования. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина.

Практическое занятие. Предварительный этап командообразования
Форма занятия – ролевая игра по освоению методов социально-

психологической и психолого-акмеологической диагностики профессионального и личностного потенциала кандидатов в управленческую команду. Вопросы по теме для обсуждения на занятии: 1. Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду. 2. Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду. Вопросы по теме для самостоятельного изучения: 3. Как ролевая модель Р. Белбина соотносится с особенностями типов личности в типологии Майерс-Бриггс и особенностями мотивационного профиля? (интерактивное занятие) 4. Перечислите основные принципы построения диагностического интервью и ключевые диагностические признаки по шкалам типологии Майерс-Бриггс.

Самостоятельная работа. Изучить преимущества и недостатки групповой работы. Межгрупповые отношения в организациях. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];

дополнительная [3].

Тема 4. Основной этап командообразования

Лекция. Активный этап командообразования. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории группового развития на первых стадиях жизненного цикла группы (Г.М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В.А. Ильин, О. Креггер, М.Ю. Кондратьев, Я. Морено, К. Левин, Д. Ли, Д. Тьюсон, Н. Мак-Вильямс, Г. Паркер, Р. Кропп, Д. Турнер, Р. Чалдини). Управление групповыми динамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная групповая статусно-ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социальнопсихологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка и заключение командного контракта, конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии.

Практическое занятие. Активный этап командообразования. Форма занятия: – ролевая игра для овладения методами установления полноценных партнерских отношений с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях в процессе реализации программ по созданию управленческих команд. Вопросы по теме для обсуждения на занятии: 1. Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. 2. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.

Самостоятельная работа. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования. Дайте определение командного видения, миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на

первой стадии группового развития. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения применительно к первой стадии группового развития.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];
дополнительная [3].

Тема 5. Завершающий этап командной работы

Лекция. Предметно-деятельностный и завершающий этапы командообразования. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии команды в полном объеме (Н.Е. Веракса, А.И. Занковский, К. Дэвис, В.А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г.Келли, Д. Максвелл, И. Ялом). Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности команды. «Синдром бессмертия команды и ее членов» и роль командного оператора в его преодолении.

Практическое занятие. Предметно-деятельностный и завершающий этапы командообразования. Форма занятия - решение кейс-заданий по выявлению проблемных зон в командной активности, использованию группового потенциала для достижения оптимального результата. Вопросы по теме для обсуждения на занятии: 1. Охарактеризуйте изменения динамического баланса в команде по мере реализации стратегии. Как эти изменения связаны с угрозой возникновения «синдрома бессмертия команды»?

Самостоятельная работа. Предметно-деятельностный и завершающий этапы командообразования. Решение задач. Перечислите основные задачи командного оператора и средства их решения в случае необходимости его вмешательства на завершающей стадии жизненного цикла группы.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];
дополнительная [3].

5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При реализации программы дисциплины используется лекционное и практическое занятия.

Общими целями занятий являются:

- обобщение, систематизация, углубление, закрепление теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализация единства интеллектуальной и практической деятельности;
- выработка при решении поставленных задач профессионально значимых качеств: самостоятельности, ответственности, точности, творческой инициативы.

Целями лекции являются:

- дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах;

– стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

В ходе практического занятия обеспечивается процесс активного взаимодействия обучающихся с преподавателем; приобретаются практические навыки и умения. Цель практического занятия: углубить и закрепить знания, полученные на лекции, формирование навыков использования знаний для решения практических задач; выполнение тестовых заданий по проверке полученных знаний и умений.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим занятиям.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, проводится в соответствии с содержанием дисциплины по видам занятий в форме опроса, докладов, тестирования.

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, проводится в форме зачета.

6.1 Примерные оценочные материалы:

6.1.1 Текущего контроля

Типовые вопросы для опроса:

Примерный перечень вопросов для устного и письменного опроса

1. В чем состоит многообразие групп в организациях?
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающих субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки.
6. Ролевое поведение.
7. Команда и группа. Сходства и различия.
8. Основные функции команды
9. Принципы работы команды.
10. Планирование деятельности команды.
11. Команды как группы высокого уровня развития.
12. Признаки команд.
13. Основные закономерности командообразования.
14. Распределение ролей в команде.
15. Типы лидерства.
16. Инструменты управления командными взаимоотношениями.

17. Работа с конфликтами в команде.
18. Трудности работы в команде
19. Роль руководителя в формировании команд.
20. Этапы формирования команды.

Типовые темы для докладов:

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе.
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социо-драматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
12. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
13. Основные направления современной конфликтологии.
14. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
15. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды.
Особенности работы командного оператора на этом этапе.
16. Современные теории лидерства.
17. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
18. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
19. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
20. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора.
21. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.

22. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.

23. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.

24. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.

25. Структурные методы командной работы.

26. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

Типовые задачи:

Тема №1

Гибкость функционально-ролевой структуры команды.

2. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

3. Почему у некоторых складываются очень конструктивные взаимоотношения с коллегами из других отделов, а у других возникают проблемы?

Тема №2

1. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций.

2. Социально-психологический тренинг как средство интрагруппового развития.

3. Почему одни люди стремятся постоянно повышать квалификацию, а другие рассчитывают преимущественно на свой опыт? Что правильно, с Вашей точки зрения?

Тема №3

1. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.

2. Социально-психологические особенности лидерства в команде.

Примерный перечень кейсов задач:

1. Представьте себе, что ваш коллега на совещании высказывает идею, которая, с вашей точки зрения, абсолютно неверна и может нанести ущерб бизнесу. К коллеге вы относитесь очень хорошо и не хотите портить отношения.

2. Кто прав: спортсмен, который стремится прийти первым, но при этом в командном зачете команда не получит первого места или тот, кто придет вторым, но при этом выигрывает вся команда?

3. Один из тех людей в компании, который должен вам предоставлять определенную информацию, часто вас подводит по срокам или качеству работы. Ваши действия.

4. Приведите пример ситуации, в которой вы инициировали изменения в существующих рабочих процессах, к чему это привело.

5. Представьте себе ситуацию, в которой вы видите, что могут быть внесены позитивные изменения в рабочие процессы, но ваше предложение может не понравиться другим сотрудникам. Ваши действия?

6. Как вы считаете, в чем будет разница между убеждением человека, который привык самостоятельно принимать решения, и тем, кто привык в большей степени следовать советам и инструкциям?

7. В какой ситуации человек более эффективен: в условиях стресса или в спокойной рабочей ситуации? Многозадачность и цейтнот - это хорошо или плохо для результативности?

8. Сотрудник часто приходит к вам и переспрашивает, как выполнять ту или иную задачу, хотя вы знаете, что он мог бы работать более самостоятельно. При этом работу он в итоге выполняет. Приведите как можно больше объяснений этой ситуации и варианты ваших действий.

9. Зачем нужно мотивировать сотрудников? Предложите как можно больше вариантов эффективного мотивационного воздействия.

10. Сотрудник допустил по неопытности (не по халатности или злему умыслу) достаточно серьезную ошибку, исправление которой потребовало большого времени и усилий. Ваши действия как руководителя.

Типовые задания для тестирования:

Пример контрольного тестирования по темам 1 - 2

1. Управление командой — это:

а) Руководство с целью достижения общей цели.

б) Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования

кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности

производства.

в) Процесс управления трудовым коллективом предприятия.

г) Последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

2. В функции менеджера относятся:

а) Обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для

достижения поставленных перед ним целей.

б) Обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества.

в) Координирующая функция.

г) Все ответы верны.

3. Координирующая функция менеджера предусматривает:

а) Размещение персонала.

б) Мотивация персонала.

в) доведение до работников поставленных целей.

г) Все ответы верны.

Пример контрольного тестирования по темам 3 - 4

1. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения,

заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен

на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

2. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

3. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды,

называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

Пример контрольного тестирования по теме 5

1. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной

работы персональным свойствам, называется:

- А) гомогенность состава команды;
- Б) гетерогенность состава команды;
- В) однородность состава команды.

2. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную

ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- А) высокоэффективная команда;
- Б) самоуправляемая команда;
- В) потенциальная команда;
- Г) все ответы не верны.

3. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в

организационном контексте, называется:

- А) поло ролевая идентичность;
- Б) позиционирование;
- В) групповая идентификация.

6.1.2. Промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов, выносимых на зачёт

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.

2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Различные подходы и критерии к подбору командных игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды.
Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.
21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды.
26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.
27. Видение, миссия и стратегия команды.

28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.

29. Структурные методы командной работы.

30. Типичные проблемы, связанные с личностными особенностями командного оператора.

6.2 Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Система оценивания включает:

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
зачет	правильность и полнота ответа	дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа; дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя; дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы.	зачтено
		ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос.	не зачтено

7 Ресурсное обеспечение дисциплины

7.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- Microsoft Windows 7 Professional – ПО-BE8-834 [Лицензионное] (инострannого производства);
- Microsoft Windows 8 Professional – ПО-842-573 [Лицензионное] (инострannого производства);
- Microsoft Office 2007 Standard – ПО-D86-664 [Лицензионное] (инострannого производства);
- Microsoft Office Standard 2010 – ПО-413-406 [Лицензионное] (инострannого производства);
- Microsoft Office Standard 2013 – ПО-3C0-218 [Лицензионное] (инострannого производства);
- Adobe Acrobat Reader – ПО-F63-948 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- 7-Zip – ПО-F33-948 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- Adobe Flash Player – ПО-765-845 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- Apache OpenOffice – ПО-EB7-115 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- Google Chrome – ПО-F2C-926 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- LibreOffice – ПО-СВВ-979 [Свободно распространяемое] (инострannого производства);
- Альт Образование 8 – ПО-534-102 [Свободно распространяемое-1912] (отечественного производства).

7.2 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная система – Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://россия.рф/> (свободный доступ); профессиональные базы данных – Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru> (свободный доступ); система официального опубликования правовых актов в электронном виде <http://publication.pravo.gov.ru/> (свободный доступ); справочная правовая система «КонсультантПлюс: Студент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://student.consultant.ru/>, (свободный доступ); электронная библиотека университета <http://elib.igps.ru> (авторизованный доступ); электронно-библиотечная система «ЭБС IPR BOOKS» <http://www.iprbookshop.ru> (авторизованный доступ).

7.3 Литература

Основная:

1. Меткин М.В. Философия и стратегия управления. Издательство: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, 2017

<http://elib.igps.ru/?7&type=card&cid=ALSFR-c4259bb4-cfd1-4090-a8c3-9059dd408103&query=%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F&remote=false>

2. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107220.html> (дата обращения: 30.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная:

1. Егидес А.П. Как разбираться в людях, или Психологический рисунок личности. Издательство: Академия, Москва, 2020

<http://elib.igps.ru/?2&type=card&cid=ALSFR-135fdfd1-ae89-4c48-9708-04bd612f0df5&query=%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F+%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F&remote=false>

2. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83272.html>

7.4. Материально-техническое обеспечение

Для проведения и обеспечения занятий используются помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: автоматизированное рабочее место преподавателя, маркерная доска, мультимедийный проектор, посадочные места обучающихся.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

Автор: кандидат экономических наук, доцент Астафичева Елена Юрьевна