

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Б1.О.01.04 «Социальные основы командной работы и лидерства»

Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) -

Целью дисциплины является формирование у студентов навыков и умений, необходимых для успешной работы в команде профессионалов; выработать у них лидерские качества, научить студентов разбираться в вопросах группового поведения, умение работать с людьми, грамотно управлять командной работой сотрудников организации

Задачи дисциплины (модуля):

- Изучить современные концепции эффективного лидерства;
- Определить основы командообразования;
- Выявить условия результативности команды в организации;
- Выявить технологии анализа индивидуальной и групповой работы;
- Выявить технологии группового принятия решений;
- Определить условия формирования авторитета лидера;
- Определить условия эффективности коммуникации;
- Выявить содержание коммуникативной компетентности менеджера, претендующего на роль лидера
- Произвести социологического осмысления особенностей развития российского общества.

Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине (модулю)

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: теоретические основы социального взаимодействия; Уметь: реализовывать свою роль в команде; Владеть: навыками работы в команде

Содержание разделов дисциплины

Раздел I. Введение в основы лидерства

Тема 1. Лидерство и менеджмент

Теории черт и поведенческие теории. Организационное лидерство. Теория обмена между лидером и рядовым членом. Ситуационная теория лидерства Фидлера. Теория лидерства «путь – цель» Р. Хауса. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда. Заменители лидерства. Теория атрибуции и лидерство.

Современные теории лидерства. Харизматические подходы. Трансформационное лидерство. Экспертное лидерство. Лидерство в командах с высоким уровнем исполнения.

Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение. Возможности и ограничения в развитии лидерских компетенций. Модель лидерства и специфика деятельности. Использование интервью для оценки лидерских компетенций.

Раздел II. Основы командной работы

Тема 2. Характеристики рабочей команды

Обзор современных принципов создания команды и концепций, имеющих отношение к проблемам командообразования, дизайна и развития команд в современных организациях. Описание психологических теорий, посвященных анализу процессов групповой динамики и сведения из общей теории управления, относящиеся к организационным структурам, договорным отношениям и эффективному планированию совместной деятельности.

Типы команд. Природа командной работы. Разнообразие и производительность команды. Признаки командной работы. Преимущества работы в команде. Командные цели. Частные форма командной работы. Временные команды. Договоры в командах. Правила командной работы. Определение целей и задач. Определение ролей и распределение функций (делегирующие). Определение как (процедура) и кем (компетенция) принимаются решения.

Тема 3. Создание команды

Шаги по формированию команды. Методы формирования команды. Проблемы, связанные с приходом новых членов.

Проблемы, связанные с приходом новых членов. Как управлять выполнением задания и сохранением группы. Сплоченность команды. Позитивные нормы. Конформность по отношению к существующим нормам. Управление сплоченностью команды.

Стадии развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.

Стадии развития команды. Групповая динамика и задача. Ориентировочная фаза. Стадия столкновения и позиционирования. Стадия доверительности. Стадия конструктивной совместной деятельности. Стадия прощания и расставания.

Тема № 4. Роль руководства командой.

Основы эффективного управления командой. Принципы управления командой: совместное (коллективное) определение цели; конкретная формулировка задач; участие всех в коллективной ответственности; коллективное одобрение выработанного решения; признание и реализация результатов командной работы; передача по цепи всей необходимой информации; чувство собственной ответственности за решение проблемы; восприятие свежих идей не в качестве критики, а в качестве помощи; поддержка индивидуального развития личности; соблюдение правил игры в команде

Роли и ролевая динамика. Ролевая неопределенность. Ролевой конфликт. Важные роли для продуктивной командной работы: администратор (модератор), организатор (координатор), креативный генератор идей (мозговой центр), связной (диспетчер), трудоголик (душа команды), детализатор (завершитель), он же контролер (критик).

Состав команды. Описание командных ролей

Условия для кооперирования: прояснение отношений и ролей; согласование интересов, целей и приоритетов; сознательный отказ от конкуренции; уверенность в компетентности партнеров по кооперации. Распределение заданий и потребность в согласовании. Профиль командной пригодности

Тема 5. Кросс-культурные команды

Понятие культуры. Культурные различия в команде. Анализ культурных различий. Анализ культуры по Ф. Клухону и Ф. Л. Штродбеку. Анализ культуры по Гирту Хофштеде. Культура и корпоративная структура. Стратегии решения проблем в разных культурах. Влияние культуры на поведение в конфликтных ситуациях. Межкультурная компетенция.

Тема 6. Управление коммуникациями в команде

Обратная связь и контроль. Каналы информации. Форма самоконтроля: информационный менеджмент. Положительный эффект обратной связи. Формы обратной связи: подробный отзыв, краткий отзыв. Виды обратной связи. Правила эффективной

обратной связи. Эффективные совещания команды. Разграничение повестки дня и принципиальных вопросов. Подготовка участников. Ход совещания. Протокол и подведение итогов. Культура совещаний. Правила коммуникации на командных собраниях

Тема 7. Поведение в команде. Командное развитие

Наблюдаемое поведение и его анализ. Визуализация групповых процессов. Три основные формы поведения: эгоцентрическое поведение, поведение, ориентированное на задачу, интеракционное поведение. Интервенции. Окно Джохори. Ролевая диагностика в ходе командного развития. Блокирующие модели поведения в команде.

Процедура принятия решений в команде. Информационный этап. Совещательный этап. Этап принятия решения. Разъяснительный этап. Подведение итогов. Трудности в процессе принятия решения. Принципы процесса принятия решения принцип субординации, мажоритарный принцип, квалифицированное большинство и блокирующее меньшинство, принцип вето, принцип консенсуса.

Потенциальные возможности командного развития. Подготовительный этап командного развития. Предпосылки для командного развития. Общие условия для работы по командному развитию. Поведение в случае сопротивления командному развитию. Команды в кризисе. Последствия командного развития. Статус команды

Темы и планы практических занятий

Практическое занятие (в форме семинара) 1

Тема. Лидерство и менеджмент

Вопросы для обсуждения:

1. Новая парадигма лидерства. Отличительные особенности лидерства и менеджмента.
2. Дискуссия «Можно ли стать лидером?»
3. Модели построения отношений в организации. Упражнение «Определение преобладающих отношений в организации».
4. Ресурсы власти в организации. Упражнение «Самодиагностика».
5. Конструктивное лидерство.
6. Лидерство и коммуникации. Деловая игра «Роли в коммуникации».
7. Законы коммуникаций. Упражнение: «Я-сообщение».
8. Сущность лидерства по Э.Шейну.
9. Самообучающаяся организация.
10. Лидер – первый среди равных.
11. Деловая игра «Организуем дискуссию»
12. Модель стратегического мышления.
13. Психологические аспекты влияния и противодействия влиянию.
14. Эмоциональное лидерство. Дискуссия «Когда я раздражен, должен ли сообщить о причине?»
15. Коммуникативная компетентность лидера. Позиционирование конструктивности.
16. Управление присвоением знаний.
17. Саморегуляция и самоменеджмент. Упражнение «Опережающий имидж»
18. Наблюдательность и анализ. Деловая игра «Внутренний клиент организации»
19. Личные и организационные ценности и цели.
20. Лидер-вдохновитель. Упражнение «Вдохновение»
21. Отношение ко времени и его использованию.
22. Здоровье лидера.

Практическое занятие (в форме семинара) 2

Тема. Характеристики рабочей команды

Вопросы для обсуждения:

1. Доктрина командного менеджмента.

2. Рациональный состав команды: численность, роли.
3. Деловая игра «Роли команды».
4. Социально-психологическая структура команды.

Практическое занятие (в форме семинара) 3

Тема. Создание команды

1. Условия возникновения команды.
2. Принципы работы команды.
3. Условия осуществления командной работы.
4. Индивидуальные и групповые цели и ценности. Упражнение «Общая цель».
5. Этапы командообразования и жизнедеятельности команды.
6. Упражнение «Диагностика группы».

Практическое занятие (в форме семинара) 4

Тема. Роль руководства командой

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссия «Средняя оценка группы наиболее приближена к реальному положению дел, не так ли?».
2. Динамические процессы, протекающие в развивающейся группе.
3. Упражнение «Наблюдатель»

Практическое занятие (в форме семинара) 5

Тема. Кросс-культурные команды

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссия «Всегда ли команда эффективна?»
2. Риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д.
3. Риск ценностного конфликта. Упражнение «Ценности»
4. Позиция команды и ее лидера по отношению к организации.
5. Основные законы результативности команды. Выбор структуры обязанностей в команде (по В.Тарасенко).

Практическое занятие (в форме семинара) 6

Тема. Управление коммуникациями в команде

Вопросы для обсуждения:

1. Феномены взаимовлияния.
2. Условия формирования атмосферы доверия. Дискуссия «Проигрывает ли доверяющий?» Использование феноменов групповой жизнедеятельности для управления командообразованием.
3. Упражнение «Особенности группового мышления».

Практическое занятие (в форме семинара) 7

Тема. Поведение в команде. Командное развитие

Вопросы для обсуждения:

1. Организация и координация работы команды. Планирование. Контроль.
2. Психологический портрет командного игрока.
3. Тренинг командообразования. Деловая игра «Строим башню».
4. Виды тимбилдинга.

Темы дисциплины (модуля) для самостоятельного изучения

1. Определите пять основных факторов группового поведения.
2. Перечислите одиннадцать аспектов деятельности рабочих групп. Перечислите восемь

- ролей членов группы. Укажите сильные и слабые стороны каждой из них
3. Опишите 4 этапа создания эффективной рабочей команды. Приведите конкретные примеры.
 4. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)
 5. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса и материалы практического занятия подготовьте и проведите диагностическое интервью с 7 – 10 испытуемыми с целью определения их типа личности.
 6. Используя методику Ш. Ричи и П. Мартина выявите мотивационный профиль испытуемых.
 7. По совокупности полученных данных определите оптимальный, с точки зрения выявленных личностных особенностей, «расклад» испытуемых как кандидатов в команду в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение.
 8. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение 20 направленное на выявление реальной неформальной интрагрупповой структуры власти в вашей учебной группе.
 9. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершенный структурный элемент тренинга, направленный, по вашему выбору: а) на формирование группового видения; б) на формулировку миссии; в) на разработку стратегии.
 10. По завершении практического занятия, проанализируйте его ход с точки зрения динамического баланса и уровня групповой энергетики. Выделите точки бифуркации и определите с какими конкретными событиями они связаны точки зрения проявлений пассивной агрессии.
 11. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершенный структурный элемент тренинга, направленный на отреагирование пассивной агрессии в «мягком» варианте.
 12. Проанализируйте изменения динамического баланса в вашей учебной группе после проведения на практическом занятии техник «энкаунтера» и «котла».
 13. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте динамическое упражнение направленное на выявление диагностики структуры межличностных отношений в вашей учебной группе после проведения техники «котла».
 14. Подготовьте проект группового контракта для вашей учебной группы, позволяющий, на ваш взгляд, реально повысить эффективность ее деятельности.
 15. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, подготовьте завершенный структурный элемент тренинга, направленный на отработку навыков использования структурных методов групповой работы.
 16. Используя основную и дополнительную литературу, а также материалы лекционного курса, в кооперации с 4-5 коллегами подготовьте и представьте программу завершения учебного курса.