

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 28.02.2022 20:26:41

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра региональной экономики и менеджмента



УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ

Методические рекомендации для практической работы
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

Курск 2017

УДК 65.01:330.1

Составитель: А.Г. Варфоломеев

Рецензент

Доктор экономических наук, доцент кафедры «Региональной экономики и менеджмента» *И.Г. Ершова*

Управление командой: методические рекомендации для практической работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: А.Г. Варфоломеев, Курск, 2017. 25 с.: табл. 1.
Библиогр.: с. 25.

Включают общие положения, широкий набор различных видов работы обучающихся при освоении дисциплины: содержание лекционных, практических занятий и самостоятельной работы студентов, формы контроля и требования к оценке знаний по дисциплине, список рекомендуемой литературы и информационное обеспечение дисциплины. Обеспечивают необходимые задания и критерии оценки, как для аудиторной, так и самостоятельной работы студентов, которая играет особую роль в подготовке. Методические указания помогают сформировать студентам знания и навыки в области управления, развить у студентов перспективное мышление и творческие способности к исследовательской деятельности, усвоить необходимые компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. . Уч.-изд. л. . Тираж 100 экз. Заказ Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	7
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	23

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины заключается в понимании сущности управления командой и осознании эффективности ситуационного подхода к выбору результативного способа влияния на последователей, уяснение особенностей групповой динамики, знание специфики формирования и развития команды, приобретение навыков управления командой и командного взаимодействия.

Задачи изучения дисциплины:

Основные задачи изучения дисциплины:

- факторы, влияющие на выбор стиля управления;
- определять сферы кооперации персонала для налаживания групповой работы;
- формировать команду и способствовать ее развитию: - способностью выполнять различные командные роли.

Знания и умения, которыми должен обладать студент, успешно освоивший дисциплину:

знать:

- основные характеристики малой группы;
- принципы командообразования; этапов развития команды;
- особенности проектной команды;
- методы управления командой;
- особенности команды менеджеров высшего звена управления.

уметь:

- формировать команду из коллег;
- организовать работу команды;
- мотивировать членов команды; контролировать работу команды;
- организовывать внутрикомандные коммуникации;
- оценивать эффективность деятельности команды.

владеть:

- навыками диагностики деловых и личностных качеств;
- навыками организации групповой дискуссии;
- навыками оценки последствий принятия управленческих решений;

- навыками изучения мнения команды;
- навыками разрешения конфликтов в команде.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6).

1.2. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы определены учебным планом направления подготовки Менеджмент.

Распределение часов по темам лекционных (практических, семинарских, лабораторных) занятий и самостоятельной работы студентов представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Содержание дисциплины и её трудоёмкость (для очной формы обучения)

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	36
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	36
Контроль / экз. (подготовка к экзамену)	-

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Определение и принципы команды. Недостатки и преимущества командной работы.

Вопросы для собеседования

1. Команда и рабочая группа: сравнительная характеристика.
2. Особенности управления командой в зарубежных фирмах.
3. Роли в команде (на примере конкретной организации).
4. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
5. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
6. Критерий проверки точности принимаемого решения.

Дискуссионные вопросы

1. Интересы общие, частные и корыстные.
2. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
3. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
4. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
5. Эффективность работы команды и рабочей группы.
6. Факторы, влияющие на эффективность работы команды и рабочей группы.

2. Тимбилдинг или командообразование принципы эффективного образования команд.

Перечень вопросов для контрольного опроса:

1. Понятие и содержание "тимбилдинга".
2. Виды и формы тимбилдинга, к каким результатам он может привести.
3. Творческое командообразование или ART-ТИМБИЛДИНГ

3. Особенности работы в команде. Этапы развития команды. Жизненный цикл управленческой команды. Эффективность команды.

Деловая (ролевая) игра

Деловая игра «Роли в малой учебной группе».

Цель. Помочь студентам определить свои роли, которые они преимущественно выполняют в ходе работы в малых группах.

Процедура:

1. Студенты индивидуально в течение 10-15 мин. заполняют прилагаемую анкету и подсчитывают баллы по каждой группе ролей путем суммирования отмеченных по каждой позиции баллов (от 1 до 5). Предварительно находят соответствующее слово для сегментов с вопросом. Группа ролей, набравшая большее количество баллов, будет на первом месте, а остальные распределяются соответственно.
2. В малых учебных группах в течение 15-20 мин студенты обсуждают полученные индивидуальные результаты, пытаются найти им объяснения.
3. Представители малых учебных групп в классе в течение 15-20 минут докладывают результаты обсуждений в группе. Далее проходит общее обсуждение.

Анкета	Никог	Редко	*	Часто	Всегда
«Ваша роль в малой учебной группе»	да				
Поведение					
Ориентированное на решение задач					

1. Проявляю инициативу в деле	1	2	3	4	5
2. Ускоряю использование фактов	1	2	3	4	5
3. Разъясняю проблему	1	2	3	4	5
4. Делаю оценку	1	2	3	4	5
5. Обобщаю идеи	1	2	3	4	5
6. Поддерживаю работу в группе	1	2	3	4	5
7. Контролирую работу в группе	1	2	3	4	5
8. Прошу дать больше информации	1	2	3	4	5
Ориентированное на установление отношений					
9. Поддерживаю и воодушевляю других	1	2	3	4	5
10. Пытаюсь снять напряжение	1	2	3	4	5
11. Умиротворяю членов группы	1	2	3	4	5
12. Помогаю найти	1	2	3	4	5

компромисс					
13. Призываю других к участию	1	2	3	4	5
Ориентированное на свои интересы					
14. Проявляю жесткость	1	2	3	4	5
15. Ищу признания	1	2	3	4	5
16. Избегаю участия	1	2	3	4	5
17. Доминирую в группе	1	2	3	4	5
18. Придираюсь к мелочам	1	2	3	4	5

Кейс-задача (конкретная ситуация)

Анализ ситуаций «Конфликт в студенческом общежитии».

Ответьте на поставленные ниже вопросы и выполните задания:

- Постройте на основе данной ситуации социометрическую матрицу и социограмму.
- Определите индексы социальной изоляции индивида и психологической экспансивности для всех участников конфликта, а также индексы групповой экспансивности и групповой сплоченности.
- На основе проделанных расчетов предложите свой вариант расселения студентов по комнатам с целью улучшения микроклимата в данной секции.

4. Распределение ролей в команде. Лидер или модератор.
Формы управления командой. 6 принципов эффективного управления командой.

Тест

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;

- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. 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.

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

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

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

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

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

5. Эксперимент. Социометрия. Групповая оценка личности.

Кейс-задача (конкретная ситуация)

вопросы:

- Какого типа межличностные конфликты имеют место в ситуации? Объясните и подтвердите фактами.

- Имеется ли в описанном в ситуации конфликте конструктивная сторона? Если да, то в чем она выражается?

- Имеются ли в ситуации конфликты другого уровня, кроме межличностного? Какие? Объясните и подтвердите фактами.

- Какой стиль разрешения межличностного конфликта был использован каждым из участников событий? Подтвердите фактами.

- Как вы предложили бы поступить Ирине в данной ситуации?

Ситуация для анализа «Дилемма для Ирины»

Перед Ириной стояла дилемма, как ей поступить? Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что большая сумма денег, в действительности выплаченная работникам этой компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и помогала скрыть существенную часть наличности от налогов.

Ирина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, возглавляющим ее аудиторскую группу. Он признал, что такая проблема в целом существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее разрешении. Николай предложил Ирине поговорить с руководителем фирмы, если ее что-то в этом деле не удовлетворяет.

Прежде чем идти к руководителю, Ирина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее фирмы высоким этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем фирмы. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор фирмы, согласился с тем, что обнаруженная Ириной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что и другие клиенты, с которыми им приходилось иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на то, что сказал Ирине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в аудиторском отчете. Он дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От этой встречи у Ирины осталось ощущение, что если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства у нее не проходило, поэтому она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Ирина обратилась к Борису и Михаилу, работающим в фирме уже около двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской практике. Они были удивлены, что Ирина обратилась к директору фирмы, минуя своего непосредственного руководителя - начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настаивает на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что в сущности действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство смотрит на это «сквозь пальцы». Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Ирину быть членом «команды» и снять этот вопрос.

Перед Ириной встал выбор. В принципе, она могла настоять на своем, передать информацию в обход непосредственного начальника. Она понимала, что если даже она будет прощена, ее действия будут не по душе ее коллегам. Кончено, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники фирмы остались бы довольны. Это, может быть, помогло бы ей сделать карьеру в фирме. Единственно проблемой, с которой ей по-прежнему пришлось бы иметь дело, оставалась совесть. Времени для решения было совсем мало.

6. Проблемы и препятствия формирования и функционирования команды.

Вопросов для собеседования:

1. Проблемы формирования команды.
2. Психологический климат в команде.
3. Сплоченность команды.
4. Цели и мотивация.
5. Основные препятствия в работе команды.

7. Социальные конфликты в команде

Вопросы для контрольного опроса:

1. Причины конфликтов.
2. Структура, виды и типы конфликтов.
3. Пути разрешения конфликтов.

8. Аспекты культуры управления командой. Групповые ценности и нормы.

Кейс-задачи (конкретные ситуации)

вопросы:

- В чем заключается этическая проблема данной ситуации?
- Что, по вашему мнению, является причиной конфликта?
- Какие виды конфликтов здесь описываются?
- Какие методы разрешения конфликтов применялись?
- Какое решение данного конфликта предложили бы вы?

Ситуация для анализа

«Американский профессор финансов в России»

В 1991 г. на Сибирскоамериканском факультете менеджмента начала реализовываться совместная программа Иркутского государственного университета и университетского колледжа Мэрилендского университета из США. В метафорическом смысле она напоминает популярный американский «сэндвич», состоящий из трех слоев. Первый слой - русская программа обучения, содержащая общеобразовательные дисциплины с особым акцентом на английский язык. Второй слой - американская программа, содержащая в основном дисциплины в области менеджмента и бизнеса. Третий слой - адаптационная программа, нацеленная на социализацию полученных знаний к реалиям российской действительности.

Для перехода на американскую программу студенты должны сдать тест TOEFL (Test of English as a Foreign Language) на знание английского языка. После окончания американской программы студенты получают диплом бакалавра по менеджменту от Мэрилендского университета. По окончании адаптационной программы - российский диплом о высшем образовании.

Составляющие «сэндвича» взяты из двух различных культур. Далеко не всем студентам удалось успешно преодолеть все тяготы совместного обучения, и причиной этому были не только высокие академические требования, но и различные межкультурные аспекты.

Весной 1995 г. заканчивался последний семестр американской программы на Сибирскоамериканском факультете менеджмента Иркутского госуниверситета. Близился конец всем тем бессонным ночам, когда студенты, склонившись над учебниками, «грызли

гранит науки». А «грызть» порой приходилось по четырнадцать часов в сутки: программа все еще проверялась на прочность, да и увеличенное, по сравнению с обычными университетами в США, количество лекций и полностью основанный на английском языке курс обучения также вносили дополнительный фактор напряженности. Борьба приходилось за каждый процент от полученной за тест оценки, и, как оказалось, одного лишь усердия и прилежания для этого было не достаточно.

«Как насчет takehome exam?» спросил Майкл Джонс — профессор финансов. Его предложение было принято студентами с восторгом, ведь подобная форма экзамена давала возможность пользоваться любыми источниками литературы, а также советоваться с друзьями о выполнении данного на дом задания. (Справка - выдача экзаменов для выполнения дома практикуется в американских университетах довольно часто и не несет в себе ничего необычного). Радуюсь тогда, студенты и не подозревали, чем все это может кончиться.

Проверив полученные работы, Майкл Джонс объявил, что намерен не засчитать сдачу финального экзамена ни одному из студентов и поставить всем 0%. Чтобы понять, насколько судьбоносным для итоговой оценки за семестр было это решение, необходимо прежде всего разобраться с общей системой градации знаний, принятой во многих американских университетах и практикуемой также на совместной программе.

Итоговый результат подсчитывался следующим образом:

- 10% от итоговой составляет оценка за посещаемость и активную работу на уроке;
 - 20% от итоговой составляет оценка за 1ый экзамен;
 - 20% от итоговой составляет оценка за 2ый экзамен;
 - 20% от итоговой составляет оценка за составление бизнес-плана;
 - 30% от итоговой составляет оценка за финальный экзамен;
- 100% - максимум того, что студент может набрать.

Студенты, набравшие за весь курс

90100%, - получают «А»,

8089% - «В»,

7079% - «С»,

6069% - «D»,

менее 60% - «F».

Приемлемыми признаются оценки «A», «B» и «C».

Если же студент получает «D» или «F», то считается, что он провалил курс, должен оплатить и пройти его заново.

Подводя итог, можно сказать, что в течение всего курса студент получает четыре оценки: три за письменные экзамены и одну за бизнесплан. Оставшиеся же 10%, основанные на оценке посещаемости и работы на уроке, иногда могут принимать крайне субъективный характер и зачастую зависят от сложившихся между студентом и преподавателем отношений. Оценка за каждый экзамен строится таким же образом, что и итоговая.

Экзаменационная работа состоит из множества вопросов, каждый из которых имеет свою цену в процентах. Максимум того, что студент может получить за экзамен — 100% (событие не из частых).

На конец рассматриваемого нами семестра ситуация с оценками по финансовому курсу, казалось, не таила в себе никаких неожиданностей. От общего числа студентов примерно 20% шли на «A», 50% ожидали получить «B», а оставшиеся рассчитывали на «C». Не было никакой угрозы «завалить» предмет, однако американский профессор придерживался другой точки зрения.

Итак, проверив последние экзаменационные работы, профессор решил не зачитывать их результат вообще. Основанием для его решения послужил тот факт, что некоторые из них были слишком похожи друг на друга, что говорило о списывании, абсолютно недопустимом в американском университете.

Исключение из итоговой оценки за семестр 30% автоматически означало, что практически весь курс «заваливал» предмет и должен пересдать его на следующий год.

Подобная неординарная ситуация требовала немедленных действий со стороны студентов, и они попытались изменить решение преподавателя и найти компромисс. На следующий день среди студентов образовалось два «лагеря» - списавших и делавших работу самостоятельно. От каждого «лагеря» была сформирована делегация для ведения переговоров. И вот представители обеих групп принялись за работу по улаживанию конфликта. Делегаты от «списавших», набравшись духа и получив

благословение от своих товарищей по несчастью, направились к профессору финансов в кабинет.

- Добрый день, Майкл! Как дела?

- У меня чудесно, а вот у вас не очень, - наблюдая за реакцией студентов, уверенным голосом и с оттенком иронии ответил профессор.

- Мы и пришли к Вам, собственно, для того, чтобы уладить это недоразумение. Надеемся, мы сможем договориться, - все еще немного робея, проговорил один из делегатов - Макар.

- Я бы не очень на это надеялся. Однако своего решения я менять не намерен, да и не вижу никакой причины, по которой я должен это делать. Здесь имело место списывание, которое я не намерен терпеть, ведь в американской системе образования это считается плагиатом и я могу подать на вас в суд. Так, что пусть мое наказание будет первым шагом борьбы с этим постыдным явлением, глядя широко открытыми глазами, произнес Майкл Джонс на одном дыхании.

- Как же это? - демонстрируя глубокое недоумение, вскрикнули все в голос. - Что навело Вас на мысль о списывании? Одинаковые ответы еще ни о чем не говорят.

- Одинаковые ответы и способы решения задач говорят о многом. А впрочем, я не собираюсь ничего вам объяснять. Это мое решение как преподавателя, и какую оценку вам поставить - решать мне, - непреклонно продолжал профессор.

- И это хваленая американская демократия?! Теперь мы знаем, как она работает на деле, - усмехнулись студенты. - Вы даже не хотите выслушать наших аргументов, а доказательств списывания не представили. Приговор вынесен. Но нас он не устраивает, и мы не собираемся оставлять все как есть.

- Высказывать недовольство - ваше право. Однако вы не исправите ситуацию подобным образом, - уверенный в своей правоте утверждал преподаватель.

- Хорошо, - тяжело вздохнув, вымолвил Дмитрий - один из делегатов.

- Давайте попробуем найти компромисс. Ведь Вы и сами понимаете, что если Вы не измените своего решения, то весь курс окажется неуспевающим. Разве Вам нужны проблемы с руководством факультета и Мэрилендским университетом?! Кто

поверит, что на всем курсе не нашлось ни одного человека, делавшего экзаменационную работу самостоятельно? В конце концов, даже если предположить, что имело место списывание, кто-то же, хотя бы один человек в классе, должен был сделать эту работу сам. Так, где же справедливость? Почему тот самый человек должен безвинно пострадать?

- Но как же мне определить, чья работа была оригиналом, с которого создавались копии? - голос Майкла выдавал его озабоченность. - Впрочем, какая разница?! Виноваты и те, кто списывал, и те, кто позволял это делать. Так что я считаю, что наказание должны понести все. Пусть это будет уроком для тех и других.

Продолжать этот разговор больше не имело смысла, так как обстановка неминуемо начинала накаляться. Тогда делегаты решили прервать переговоры и, попрощавшись, удалиться.

У дверей профессорского кабинета в ожидании томились остальные «списывающие». Новость о том, что переговоры не удались, добавила напряженности в массах.

- Ну, что теперь будем делать? - не собираясь сдаваться, обратились студенты друг к другу.

А в это время немногочисленная группа студентов, делавших работу самостоятельно, пребывая в абсолютном недоумении относительно поведения преподавателя и возмущенная тем, что можно пострадать без вины, отправила свою делегацию к профессору для того, чтобы дипломатично уладить этот вопрос.

- Здравствуйте, профессор, - осторожно начали новые делегаты.

- Добрый день, - без особого энтузиазма откликнулся Майкл. Однако он знал, что теперь студенты не оставят его в покое и был готов к разговору. Вернее, он был готов еще раз сообщить всем о своем решении начать борьбу со злостными нарушителями академических требований, предъявляемых ко всем обучающимся в американских университетах.

- Вы наверняка догадываетесь о цели нашего визита?! Нам не по душе Ваши методы борьбы с явлением, присущим любому учебному заведению любой страны. Вы, объездивший много стран преподаватель, несомненно, уже сталкивались с подобными ситуациями. Неужели накопленный опыт не позволяет вам

определить, кто списывал, а кто выполнял работу самостоятельно, - спокойно рассуждали студенты.

- Вы правы, определить можно, - уже не так возбужденно отреагировал профессор. - Однако если вы сами не списывали, то почему дали списать другим?

- Если Вы внимательно посмотрите на наши работы, то, думаем, поймете, что они слишком отличаются не только друг от друга, но и от всех остальных. Так что говорить о том, что мы давали комуто списать, просто нелепо, - недоумевали студенты.

Почувствовав убедительность и логичность подобных аргументов, но, не желая признавать собственной неправомерности, преподаватель на секунду задумался и произнес:

- В таком случае, как сознательные студенты, вы должны были не допустить того обмана, к которому прибегли ваши собственные товарищи.

Подобному заявлению противопоставить было уже нечего, и, обменявшись с преподавателем еще парой другой ничего не значащих фраз, разочарованные студенты покинули аудиторию.

Теперь единственной надеждой на спасение для обеих групп оставался декан факультета. С возмущением описав ситуацию, студенты получили от него обещание тщательно разобраться с возникшим конфликтом.

После неоднократных раундов переговоров на разных уровнях Майкл Джонс предложил разобраться в этом конфликте Юле, Павлу и Михаилу - студентам, которые отсутствовали на занятиях (по причине сильной болезни и не принимали участие в takehome exam). Профессор предложил им выступить в качестве третьей стороны, полностью делегируя принятие окончательного решения.

Юля, Павел и Михаил, вооружившись полной беспристрастностью, организовали очные ставки с различными лагерями студентов. После нескольких встреч они дали следующие рекомендации американскому профессору: если те студенты, которые списывали, сознаются, то лишь они будут наказаны снижением оценки за финальный экзамен на 15%. Если же признания не последует, то наказание будет распространено на всех, то есть максимум, что студенты смогут получить за экзамен — 85%.

Результат подобной ситуации можно было легко предугадать -

никто не признался. Действительно, зачем обнаруживать себя списывающим, если в любом случае 15% от оценки за экзамен будут сняты?! Но как быть тем, кто делал эту работу самостоятельно, и для кого наказание влечет за собой понижение итоговой оценки по чужой вине? Этот вопрос так и не был разрешен. Все дело закончилось тем, что американский профессор снизил всем студентам итоговую оценку за финальный экзамен на 15% и обвинил Россию в коррумпированности, сказав при этом, что настала пора бороться с этим явлением. А начать он предложит со студентов. «Жертвами коррупции всегда являются невинные, - рассуждал он, - так терпите или боритесь».

9. Малая группа, коллектив и команда.

Вопросов для собеседования:

1. Характеристика малой социальной группы.
2. Определение коллектива.
3. Отличие малой группы и коллектива от команды.

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Основная и дополнительная литература

Основная учебная литература

1. Управление персоналом [Текст] : учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.

2. Шапиро, С. А. Теоретические основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, Н. Л. Хусаинова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 322 с. – Режим доступа:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272161&sr=1

Дополнительная учебная литература

3. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология [Текст] : [учебное пособие] / В. В. Авдеев. - М. : Финансы и статистика, 2006. - 960 с.

4. Галкина, Т. П. Социология управления: От группы к команде [Текст] : учебное пособие / Т. П. Галкина. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 222 с.

5. Государственная власть и предприятие: от команды к партнерству [Текст] / под ред. Ю. М. Осипова. - М. : Международ. отношения, 1991. - 365 с.

6. Козлов, В. В. Психология управления [Текст] : учебное пособие / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - М. : Академия, 2011. - 224 с.

7. Ландсберг, М. Менеджер-коуч. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем работаете [Текст] : пер. с англ. / М. Ландсберг. - М. : ЭКСМО, 2008. - 160 с.

8. Общая социология [Текст] : учебное пособие / ред. А. Г. Эфендиев. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 653 с.

9. Управление персоналом на производстве [Текст] : учебное пособие / под ред. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 381 с.

10. Плеханов, А. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов. - Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2011. - 184 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144364>

3.2. Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом.
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал.

3.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - www.questel.com
3. ProQuest Dissertations & Theses - www.search.proquest.com
4. Wiley online library - www.onlinelibrary.wiley.com
5. Университетская библиотека онлайн - www.biblioclub.ru
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>

8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex
РИНЦ –

www.elibrary.ru/defaultx.asp

9. Электронно-библиотечная система IPRbooks –

www.bibliocomplectator.ru/available

10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов
РГБ –

<http://dvs.rsl.ru/>

11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ -
www.economy.gov.ru

12. Электронно-библиотечная система «Лань» -
<http://e.lanbook.com/>

13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) -
www.нэб.рф

14. Правовая и новостная база «Информо» - www.informio.ru

15. Образовательный ресурс «Единое окно» -
<http://window.edu.ru/>

16. Научно-информационный портал Винити РАН -
<http://viniti.ru>

17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс -
www.consultant.ru

18. Федеральная служба государственной статистики -
<http://www.gks.ru>