

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В.ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ

профессор _____ А.А.Аузан

«___» _____ 2023 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

Бизнес-команда для инноватора

Уровень высшего образования:

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки:

38.04.02. МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения:

ОЧНАЯ

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Учебно-методической комиссией экономического факультета
(протокол № _____, дата)

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистратуры **38.04.02. Менеджмент**

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В.Ломоносова от 28 декабря 2020 года, протокол №7

Год (годы) приема на обучение: 2023 и последующие

1. Место и статус дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы подготовки магистра

Статус дисциплины: вариативная

Триместр: 2

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для успешного освоения данного курса требуются знания и умения, полученные в следующих дисциплинах:

- Организационное поведение
- Управление персоналом
- Межкультурные коммуникации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
УК-1	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	УК-1.И-1.3-1. Знает методику постановки цели и определения способов ее достижения УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
УК-1	УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации	УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта

		УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей
УК-1	УК-1.И-3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них	УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
УК-4	УК-4.И-1. Формирует эффективную команду	УК-4.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-4.И-1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных УК-4.И-1.У-1. Умеет распределять роли в команде с учетом индивидуальных характеристик участников УК-4.И-1.У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
	УК-4.И-2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	УК-4.И-2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде УК-4.И-2.3-2. Знает основные принципы и современные технологии осуществления эффективного коммуникационного процесса УК-4.И-2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника УК-4.И-2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам

		команды по промежуточным и конечным результатам работы УК-4.И-2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими УК-4.И-2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной
УК-5	УК-5.И-1. Составляет документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия в соответствии с нормами русского и иностранного языков	УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке УК-5.И-1.У-2. Умеет составить, отредактировать на русском и/или иностранном языке, выполнить корректный перевод с иностранного языка на русский язык и с русского языка на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов
	УК-5.И-2. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные	УК-5.И-2.3-1. Знает основные концепции организации межличностного взаимодействия в информационной среде УК-5.И-2.У-1. Умеет устанавливать и развивать академические и профессиональные контакты, в т.ч. в международной среде, в соответствии с целями, задачами и условиями деятельности
	УК-5.И-3. Принимает участие в	УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и

	академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи
ОПК 4	ОПК-4.И-1. Организует проектную и процессную деятельность с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков	ОПК-4.И-1.3-1. Знает подходы к организации проектной и процессной деятельности, бизнес-моделированию ОПК-4.И-1.У-1. Умеет руководить проектной и процессной деятельностью, применяя современные управленческие практики, а также лидерские и коммуникативные навыки
ОПК 4	ОПК-4.И-2. Разрабатывает стратегии развития инновационных направлений деятельности организации	ОПК-4.И-2.3-1. Знает современные подходы к созданию и развитию инновационных направлений деятельности организаций ОПК-4.И-2.У-1. Умеет определять перспективные направления инновационной деятельности и разрабатывает стратегии их развития

4. Объем дисциплины по видам занятий

Объем дисциплины составляет ___3_ зачетных единицы: _108__ академических часов, в том числе ___54__ академических часов составляет контактная работа с преподавателем, ___54__ академических часов составляет самостоятельная работа магистранта.

5. Формат обучения _____

очная, с использованием обучающей среды On.Ecop (при необходимости допускается применение дистанционных образовательных технологий) или дистанционная, с использованием обучающей среды On.Ecop. На данный момент обучение в магистратуре - очное. Дистанционный формат дисциплины как исключение должен быть согласован с руководством магистратуры.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Название раздела/темы	Трудоемкость (в академических часах) по видам работ				
	Всего, часы	Контактная работа с преподавателем			Самостоятельная работа магистранта, часы
		Семинары, часы	Групповая, часы	Индивидуальная, часы	
Тема 1. Психология малых групп и формирование бизнес-команды. Специфика инновационной творческой и бизнес-ориентированной деятельности. Инноватор как движущая роль инновационного процесса.	16	4	4		8
Тема 2. Основные процессы менеджмента команды. Технология рекрутинга в команду инновационного проекта: привлечение, отбор, найм, адаптация.	16	4	4		8
Тема 3. Система мотивации команды бизнес-проекта: hard и soft элементы. Дисциплинарные взыскания как элементы отрицательной работающей мотивации.	16	4		4	8
Тема 4. Развитие команды и масштабирование бизнеса. Выстраивание организационной иерархии как обязательный этап масштабирования. Стандартизация процессов и проблема сохранения предпринимательской культуры.	16	4		4	8
Тема 5. Ценностное управление бизнесом как фундамент инновационной деятельности. Баланс инновационной и рутинной деятельности.	16	4		4	8
Тема 6. Лидерство в меняющемся мире: изменения как основной контекст современной экономики и адаптивность инновационного предприятия. Создание и сохранение «опорных конструкций» предприятия.		4		4	8
Экзамен	12	4			8
Всего	108	28	24		56

Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. Психология малых групп и формирование бизнес-команды.

Специфика инновационной творческой и бизнес-ориентированной деятельности. Инноватор как движущая роль инновационного процесса. Внешняя среда как «заказчик» командного менеджмента. Особенности традиционного менеджмента и менеджмента команд. Специфика производственных и интеллектуальных команд. Кросс-функциональные и интактные команды. Уровни командной работы. Ожидания поколения пехт от работы и карьеры и глобальная драма инноватора-работодателя. Специфика работы в транснациональных и удаленных командах: терминологическая условность и сущностные проблемы осуществления.

Основная литература:

1. Галкина Т.П. «Социология управления: от группы к команде». М.: 2001
2. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. «Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд» / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. СПб.: Речь, 2004.
3. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (1 глава).

Дополнительная литература:

4. Юваль Ной Харрари «Краткая история будущего». М., 2018 (перевод, книга написана в 2015);
5. Юваль Ной Харрари «Краткая история человечества». М., 2016 (перевод, книга написана в 2011);

Тема 2. Основные процессы менеджмента команды

Когда команда необходима, а когда достаточно традиционной иерархии? Эпоха «пост-правды» и тотальный кризис доверия. Почему жесткие иерархические структуры не подходят для реализации инноваций в системе «люди». Принципы формирования эффективной команды. Как находить и удерживать «своих»? Основные ценностные и целевые противоречия между ключевыми игроками и способы их «сглаживания». Технология рекрутинга в команду инновационного проекта: привлечение, отбор, найм, адаптация.

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (2 глава).

Дополнительная литература:

2. Юваль Ной Харрари «Краткая история будущего». М., 2018 (перевод, книга написана в 2015);
3. Юваль Ной Харрари «Краткая история человечества». М., 2016 (перевод, книга написана в 2011);

Тема 3. Система мотивации команды бизнес-проекта: hard и soft элементы.

Особенности мотивации и целей основных игроков бизнес-команды (предприниматель, изобретатель, инвестор, персонал). Ключевые командные роли для технологичного стартапа. Монетарная и немонетарная мотивация. Основные теории мотивации 20 века. KPI, целевое управление и гибкое планирование. Процессный и продуктовый подходы к формированию грейдов. Различные системы формирования системы монетарного стимулирования. Понятие совокупного дохода работника. Ключевые роли и компетенции comp & ben структуры.

Основная литература:

1. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. «Психология бизнеса». М.: Армада, 1998;

2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (2 глава);
3. Кулагин О. «Управление по целям. Секрету KPI». М., 2017

Дополнительная литература:

4. Ларри К. «Человеческий фактор в программировании» (<https://www.litmir.me/bd/?b=133025>).
5. Пфлегинг Н. Управление на основе гибких целей. Вне бюджетирования. Как превзойти конкурентов в XXI веке. — М.: Белый город, 2009.
6. Сидоренко Е.В. «Мотивационный менеджмент». М., 2005.

Тема 4. Развитие команды и масштабирование бизнеса. Выстраивание организационной иерархии как обязательный этап масштабирования. Стандартизация процессов и проблема сохранения предпринимательской культуры. Социометрия как инструмент оценки и прогнозирования команды. Гибкие методологии в работе с коллективами: возможности и ограничения. Мифы и реалии agile, scrum и т.п. в реальной работе. Ценностные противоречия в позициях инвестора и инноватора и возможности их компенсации.

Основная литература:

1. Минцберг Г. «Структура в кулаке». Спб., 2004
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (2 глава);

Тема 5. Ценностное управление бизнесом.

Ценностное управление бизнесом как фундамент инновационной деятельности. Баланс инновационной и рутинной деятельности. Суть бизнес-партнерства: возможности, ограничения, основные вопросы и документы. Ограничения ценностного управления в попытках формирования «бирюзовых» команд и организаций.

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (3 глава);
2. Гейдж Д. Партнерское соглашение. Как построить совместный бизнес на надежной основе. М., 2012.
3. Кулагин О. Управление по целям. Секреты технологии KPI. — М., 2017

Дополнительная литература:

4. Харский К. Ценностное управление для бизнеса. М., 2019 (1 часть)

Тема 6. Лидерство в меняющемся мире.

Биологические основания лидерства и ситуационная гибкость как базовые условия успешного преодоления трудностей удержания синергии в команде. Изменения как основной контекст современной экономики и адаптивность инновационного предприятия. Создание и сохранение «опорных конструкций» предприятия.

Основная литература:

1. Джереми Хейманс, Генри Тиммс Новая власть. Какие силы управляют миром – и как заставить их работать на вас. М., 2018
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (3 глава);

3. Красностанова М.В. Социометрические показатели в оценке стартап команд //Мир экономики и управления. — 2018. — № 2. — Т. 18.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

7.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
УК-1.И-1.3-1. Знает методику постановки цели и определения способов ее достижения УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации	Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации
УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей	Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера
УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Научная дискуссия Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера
УК-4.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-4.И-1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных УК-4.И-1.У-1. Умеет распределять роли в команде с учетом индивидуальных характеристик участников	Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации

УК-4.И-1.У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли	
УК-4.И-2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде УК-4.И-2.3-2. Знает основные принципы и современные технологии осуществления эффективного коммуникационного процесса УК-4.И-2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника УК-4.И-2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы УК-4.И-2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими УК-4.И-2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера
УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке УК-5.И-1.У-2. Умеет составить, отредактировать на русском и/или иностранном языке, выполнить корректный перевод с иностранного языка на русский язык и с русского языка на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	Научная дискуссия Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера
УК-5.И-2.3-1. Знает основные концепции организации межличностного взаимодействия в информационной среде УК-5.И-2.У-1. Умеет устанавливать и развивать академические и профессиональные контакты, в т.ч. в международной среде, в соответствии с целями, задачами и условиями деятельности	Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации
УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи	Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера
ОПК-4.И-1.3-1. Знает подходы к организации проектной и процессной деятельности, бизнес-	Научная дискуссия

моделированию ОПК-4.И-1.У-1. Умеет руководить проектной и процессной деятельностью, применяя современные управленческие практики, а также лидерские и коммуникативные навыки	Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера
ОПК-4.И-2.3-1. Знает современные подходы к созданию и развитию инновационных направлений деятельности организаций ОПК-4.И-2.У-1. Умеет определять перспективные направления инновационной деятельности и разрабатывает стратегии их развития	Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера

7.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Виды оценочных средств	Баллы
Научная дискуссия	50
Анализ конкретной ситуации	50
Проект (индивидуальный/ групповой)	50
Письменные ответы на вопросы	50
Практические задания с элементами творческого характера	50
Итого	150

7.3. Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Отлично	127,5	150,0

Хорошо	97,5	127,0
Удовлетворительно	60,0	97,0
Неудовлетворительно	0,0	59,5

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

7.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Типовые задания, методические рекомендации по их подготовке и требования к их выполнению:

Кейс «Саботаж» (из книги Е.В.Сидоренко «Мотивационный менеджмент». М., 2005)

Две молодые сотрудницы два месяца тому назад были переведены из стажеров (без оплаты) на должности ассистентов офис-менеджера организации. Работа в офисе принципиально состоит из двух частей: рутинная, или плановая, деятельность, которая должна совершаться под руководством офис-менеджера без вмешательства директора, и оперативная, которая возникает ежедневно и выполняется по поручению директора. В соответствии со структурой организации, все текущие поручения директор должен передавать офис-менеджеру.

Офис-менеджер — молодая женщина, которая всего лишь на 4-5 лет старше своих ассистенток. Они не считают, что офис-менеджер превосходит их по опыту или организационным качествам, и всем своим поведением выражают это. Когда она обращается к ним с поручениями, они слушают ее неохотно, посмеиваются над ее формулировками, иронизируют по поводу ее забывчивости, неорганизованности и неспособности удерживать в поле зрения необходимые задачи, ее непредусмотрительности в планировании собственной деятельности, не говоря уже о деятельности других.

Ассистентки не скрывают, что их в гораздо большей степени устроило бы, чтобы они подчинялись непосредственно директору, минуя офис-менеджера.

Между офис-менеджером и ассистентками возникло соревнование в том, кто ранее получит распоряжения директора. Рутинная работа офис-менеджера, которая должна выполняться без прямого вмешательства директора, не выполняется. У офис-менеджера нет побуждения выполнять ее.

Директор, по ее мнению, скорее отметит быстрое и качественное выполнение оперативных поручений, в то время как рутинная работа незаметна, а выполнять ее, из-за сопротивления ассистенток, становится все сложнее. Она заинтересована лишь в том, чтобы раньше ассистенток получать новые распоряжения директора по оперативной работе и выполнять их самостоятельно. Между тем ее обязанностью является организация работы офиса в целом и, в частности, распределение работы, как рутинной, так и оперативной, между нею самой и ассистентками.

У ассистенток, в свою очередь, также падает мотивация выполнять рутинную работу, распределяемую офис-менеджером. Они стремятся получать оперативные поручения напрямую от директора.

Постепенно директор оказывается в ситуации, где ему фактически приходится выполнять функции офис-менеджера, то есть ежедневно контролировать выполнение рутинной работы, напоминать о сроках и планах, распределять поручения по оперативной работе,

координировать деятельность всех трех сотрудниц и т. п.

Директор не может не видеть, что возникшая ситуация требует вмешательства и реорганизации. Наступает день, когда между директором и офис-менеджером происходит следующий разговор:

Д. Ксения, меня не устраивает возникшая ситуация. Я вынужден контролировать работу офиса, в то время как это ваша функция.

О-м. Да, и меня эта ситуация не устраивает. Вы фактически выполняете мои функции. Почему вы напрямую даете поручения девочкам? Если бы вы давали поручения только мне, я все сама контролировала бы.

Д. Иногда (а в последнее время даже часто) мне легче напомнить девочкам, что нужно сделать, чем ждать, когда вы вспомните о своих обязанностях по плановой работе.

О-м. Что вы имеете в виду? Я все делаю! Я не виновата, что вы поставили их в особое положение и они не воспринимают меня как начальника. Я все делаю! Я от работы лопаюсь! Вчера ушла с работы в 9 часов! А они морщатся, когда я их о чем-то прошу!

Д. Ксения...

О-м. Извините, но мне нужно срочно рассылать почту. Вы же сами сказали, что это нужно сделать до 12-ти часов.

Д. Но почему именно вы? Почему вы не делегировали это кому-то из девочек?

О-м. Потому что они поехали в типографию печатать материалы, поскольку вы их об этом попросили! Все. Можно мне поработать?!

Прокомментируйте ситуацию по следующему плану:

1. Причины проблемы
2. Мотивы участников
3. Действия для решения проблемы
4. Действия для профилактики подобных проблем.

Практическое задание.

1. Протипировать себя по методике «кельтского колеса» и опроснику Белбина. Описать ключевые особенности своего психотипа по двум методикам во взаимосвязи с предпочитаемыми и избегаемыми видами деятельности (объем описания 0,5-1 стр, times new roman, 12 шрифт, одинарный интервал).
2. Прочитать повесть Р. Хайнлайна «Дверь в лето» (есть в сети) и определить-записать цели и ценности главных героев в рамках спиральной динамики К.Грейвза (см. слайды курса и файл «Грэйвз»).
3. Определить свои ведущие типы мотивации по Герчикову http://b-t.com.ua/test_motype.php. Вставить в файл принтскрин мотивационного профиля.

Групповой исследовательски-прикладной проект

В исследовательской группе из 4-6 чел. (всего должно быть сделано 4 групповых проекта на всю группу) найти и проанализировать информационные источники и написать исследовательское эссе 10-13 стр., 1,5 интервал, 12 шрифт.

Темы исследовательского проекта

1. Маркетинг вакансии: как создать воронку продаж вакансий технологичного стартапа
2. Как уволить в рамках ТК РФ
3. Современные системы мотивации в технологичном бизнесе
4. Бирюзовые компании: за и против.

Требования к эссе:

1. Источники не ранее 2009 г., используются книги и статьи
 2. Учитываются статьи Трудового кодекса в ситуациях, которые он регулирует
 3. Соответствие структуре:
 - 3.1. Введение (актуальность, цель, задачи, перечислены авторы, чьи работы проанализированы)
 - 3.2. Обзор источников и обобщение по ним
 - 3.3. Роль ТК и статьи, регулирующие вопрос
 - 3.4. Примеры из практики по теме (кейсы)
 - 3.5. Заключение и выводы
 - 3.6. Список источников
 4. Процент авторского текста – не менее 85% (проверяется на антиплагиате – расширенная версия).
- Подготовить выступление со слайдами по этому эссе продолжительностью 5-7 мин.

Примеры вопросов для проверки знаний:

1. Назовите обязательные этапы закрытия вакансий для компаний, ориентированных на развитие и инновации.
2. Перечислите основные тенденции современного рекрутинга.
3. Назовите основные составляющие заявки на подбор. Для чего ее делать?
4. В чем принципиальное отличие рынка работодателя и рынка соискателя и как это отражается на рекрутинге?
5. Перечислите основные площадки для рекламы вакансий и привлечения кандидатов.
6. Для чего рекламировать вакансии? Что такое «ценностное предложение сотруднику»?
7. Что такое «бренд работодателя» и для чего его создавать?
8. Назовите специфические характеристики современных компаний, ориентированных на постоянное развитие, с точки зрения найма сотрудников.
9. Что такое «компетенции» и какова их роль в рекрутинге?

10. Для чего нужны профили должностей в контексте найма сотрудников?
11. Опишите «воронку отбора».
12. Перечислите методы оценки кандидатов и назовите их плюсы и минусы.
13. Какие типы вопросов в отборочном интервью работают на какие цели? Приведите примеры.
14. Для чего занимать адаптацией новых сотрудников? Какие виды и аспекты адаптации вы знаете? Назовите инструменты адаптации.
15. В чем отличия массового подбора от текущего?
16. В чем суть ситуационного управления и почему оно важно для организаций, ориентированных на развитие и инновации?
17. Что такое обратная связь в управлении сотрудниками и для чего она нужна?
18. Назовите основные этапы развития взглядов на показатели эффективности компании.
19. В чем суть социометрии при оценке эффективности коллектива?
20. Что такое «социограмма» и «социоматрица»?
21. Перечислите этапы создания социометрической оценки коллектива.
22. В чем суть «гибких методологий» при работе с коллективами?
23. При каких условиях они применимы?
24. Охарактеризуйте основные виды «гибких методологий».
25. Перечислите типичные ошибки при внедрении «гибких методологий».

7.5. Методические рекомендации и требования к выполнению заданий:

Виды оценочных средств	Рекомендации
Научная дискуссия	Синхронное участие, работа мышлением, а не копирование и конформизм
Анализ конкретной ситуации	Соответствие структуре анализа и авторская позиция

Проект (индивидуальный/ групповой)	Соответствие структуре и содержанию
Письменные ответы на вопросы	Неформальность, рефлексивная авторская позиция
Практические задания с элементами творческого характера	Авторская позиция

8. Ресурсное обеспечение

Основная литература:

1. Галкина Т.П. «Социология управления: от группы к команде». М.: 2001
4. Джереми Хейманс, Генри Тиммс Новая власть. Какие силы управляют миром – и как заставить их работать на вас. М., 2018
2. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. «Психология бизнеса». М.: Армада, 1998;
3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. «Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд» / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. СПб.: Речь, 2004.
4. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (1 глава);
5. Красностанова М.В. Социометрические показатели в оценке стартап команд //Мир экономики и управления. — 2018. — № 2. — Т. 18.
6. Кулагин О. Управление по целям. Секреты технологии KPI. — М., 2017
7. Ларри К. «Человеческий фактор в программировании» (<https://www.litmir.me/bd/?b=133025>).
8. Пфлегинг Н. Управление на основе гибких целей. Вне бюджетирования. Как превзойти конкурентов в XXI веке. — М.: Белый город, 2009.
9. Сидоренко Е.В. «Мотивационный менеджмент». М., 2005.
10. Харский К. Ценностное управление для бизнеса. М., 2019 (1 часть);
11. Юваль Ной Харрари «Краткая история будущего». М., 2018 (перевод, книга написана в 2015);
12. Юваль Ной Харрари «Краткая история человечества». М., 2016 (перевод, книга написана в 2011);

Дополнительная литература:

1. Ван Геннеп А. Обряды перехода. Систематическое изучение обрядов. — М., 1999.
2. Красностанова М., Самара Н., Осетрова Н. «Assessment Center для руководителей: практика реализации». М., СПб, 2007
3. Красностанова М., Осетрова Н., Самара Н. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. — М., 2007
4. Красностанова М.В. Формирование команды в хайтек-бизнесе. — М., СПб.: Вершина, 2008.
5. Красностанова М.В., Ксензова В.В. Ассесмент-центр сегодня: особенности применения в современной организации // Менеджмент сегодня. — 2018. — № 4 (104). — Ноябрь.

6. Красностанова М.В., Кузнецов И.И., Шахова М.С. Экономика карьеры: профессиональные траектории современных молодых специалистов // Креативная экономика. — 2015. — № 11.
7. Кэтлин К., Мэтюз Д. Путь собственника. — М., 2007
8. Паттерсон К., Гренни Дж., Макмиллан Р., Свитцлер А. Управление конфликтом. Что делать, если вы столкнулись с невыполненными обещаниями, обманутыми ожиданиями и агрессивным поведением. — М., 2016
9. Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. — М., 2003.

8.1. Перечень лицензионного программного обеспечения

Windows 7 и выше: Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)

8.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

<http://www.consultant.ru/Online/>

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости)

8.5. Описание материально-технической базы

- мультимедийная аудитория с проектором и компьютером для проведения занятий;
- портал экономического факультета МГУ (www.op.econ.msu.ru);
- доступ студента в институциональную подписку факультета;
- наличие доски для письма маркером, флипчарта с блокнотами и маркерами к нему.

9. Язык преподавания: русский

10. Преподаватель (преподаватели): Красностанова М.В., доц., доц.

11. Автор (авторы) программы: Красностанова М.В., доц., доц.