

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
(Финансовый университет)**

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краснодарского филиала  
Финуниверситета, к.э.н.

  
Э.В. Соболев

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.



Вишневая Наталья Эдуардовна

**ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И  
ГРУППОВОЙ РАБОТЫ**

**Рабочая программа дисциплины**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
38.03.02 «Менеджмент», наименование программы «Управление бизнесом»,  
профиль «Управление проектами»

*Рекомендовано Ученым советом Краснодарского филиала Финуниверситета  
(протокол № 12 от 20 февраля 2024 г.)*

*Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»  
(протокол № 9 от 19 февраля 2024 г.)*

**Краснодар 2024**

УДК 005  
ББК 65.290я73  
В 82

**Рецензенты:** кандидат исторических наук, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» Грибок Н.Н.

**Вишневая Н.Э.**

Тренинг командообразования и групповой работы. Программа дисциплины для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление проектами» – Краснодар: Краснодарский филиал Финуниверситета, кафедра «Менеджмент и маркетинг», 2024. – 33 с.

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной обязательной части общегуманитарного цикла учебного плана профиля «Управление проектами» образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Рабочая программа дисциплины содержит перечень результатов освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ОП, объем дисциплины в зачетных и академических часах, содержание дисциплины и формы текущего контроля успеваемости, перечень учебно-методического обеспечения, основной и дополнительной учебной литературы, программного обеспечения и информационных справочных систем, фонды оценочных средств, методические указания для изучения дисциплины, перечень информационных технологий, описание материально-технической базы.

*Учебное издание*

**Вишневая Наталья Эдуардовна**

## **ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ**

Рабочая программа дисциплины

*Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman*

Усл. п.л. Изд. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_. Тираж 100 экз.  
Заказ № \_\_\_\_\_

*Отпечатано в Краснодарском филиале Финансового университета*

© Вишневая Н.Э., 2024  
© Краснодарский филиал Финуниверситета, 2024



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	5
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	8
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	8
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	9
5.1. Содержание дисциплины.....	9
5.2. Учебно-тематический план.....	12
5.3. Содержание практических и семинарских занятий.....	11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	15
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	1
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	8
.....	9
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	27
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	28
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	29
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	30
11. 1. Комплект лицензионного программного обеспечения:.....	30

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	30
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	31

## 1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б1.0.01.03 «Тренинг командообразования и групповой работы»

## 2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина Б1.0.01.03 «Тренинг командообразования и групповой работы» обеспечивает формирование следующих компетенций направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (Табл.1).

Таблица 1

Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (знания и умения), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
УК-8	Способность и готовность к самоорганизации и, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни	1.Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности. 2.Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. 3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и	<i>Знать:</i> задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы <i>Уметь:</i> оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач <i>Знать:</i> социально-психологические феномены группы и работы в группе <i>Уметь:</i> применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде  <i>Знать:</i> психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы <i>Уметь:</i> применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы.

карьерного роста.

УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	<i>Знать:</i> основные принципы стратегии сотрудничества <i>Уметь:</i> устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<i>Знать:</i> социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения <i>Уметь:</i> выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	<i>Знать:</i> основные классификации групповых ролей <i>Уметь:</i> учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности
УК-12	Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	<i>Знать:</i> особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности <i>Уметь:</i> с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.0.01.03 «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной общегуманитарного цикла обязательной части дисциплин всех ОП очной и очно-заочной форм обучения направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Программа изучения дисциплины составлена с учетом требований, установленных соответствующим ОС ВО Финуниверситета. Изучение дисциплины базируется на знаниях, приобретенных студентами направления 38.03.02 «Менеджмент» в процессе предшествующего освоения дисциплин «Социология управления», «Введение в специальность».

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» будут использованы студентами при изучении последующих дисциплин, предусмотренных учебным планом, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем.

Таблица 2

Междисциплинарные связи тем дисциплины с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	Номера разделов (тем) данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Деловая презентация				*			*	
2.	Психология и педагогика					*			
3.	Управление человеческими ресурсами	*	*				*		*
4.	Деловые коммуникации			*	*				

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы

Для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» по очной (2 семестр) и



очно-заочной (2 семестр) формам обучения общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов (таблица 3).

Таблица 3

Трудоёмкость дисциплины для очно-заочной формы обучения ОП ВПО 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление проектами»).

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 2 (в часах) <i>очная форма</i>	Семестр 1*/2 (в часах) <i>очно-</i>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 з.е. 108</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа -</b>	<b>34/8</b>	<b>34</b>	<b>8</b>
<i>Лекции</i>	-	-	-
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	34/8	34	8
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>74/100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>
Вид текущего контроля	-	-	-
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет	зачет

## 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

### 5.1. Содержание дисциплины

#### Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия

Понятие методов активного социально-психологического обучения.

Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга.

Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности.

Типы тренинговых групп, стратегии и техники работы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.

Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение упражнений. Правила передачи и получения обратной связи в группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.

Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.

## **Тема 2. Виды команд и принципы их формирования**

Понятие команды и группы. Типы команд. Технологии командообразования. Формы командообразования. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды.

Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».

Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды. Жизненный цикл команды.

Определение осознанных и неосознанных целей. Подбор и отбор кандидатов. Работа членов команды над собственными целями. Формирование доверия в группе. Формирование ценностей команды.

Обучение команды технологиям работы. Сопровождение деятельности команды.

## **Тема 3. Ролевое поведение в групповом общении**

Специфика группового общения. Трансактный анализ Э.Берна и треугольник Карпмана в групповом общении.

Распределение ролей в команде. Отечественные модели распределения ролей: программно-ролевой подход М.Г.Ярошевского, модель управленческих ролей Т.Ю.Базарова. Зарубежные модели распределения ролей в команде: модель командных ролей Ицхака Адизеса, концепция командных ролей Р.М.Белбина, модель командных ролей К.Новака и М.Геллерта, «Колесо команды» Марджерисона-МакКена и др.

Ролевое напряжение и ролевой конфликт.

Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.

## **Тема 4. Психология эффективной коммуникации в команде**

Коммуникативная компетентность в групповом взаимодействии,

коммуникативные навыки и трудности в общении. Методы преодоления коммуникативных барьеров. Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.

Техники вербализации или активного слушания.

Техники противостояния манипуляциям. Искусство переговоров и убеждения. Возможности комплимента и критики.

Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело.

Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.

### **Тема 5. Психология группового взаимодействия**

Нормативное и информационное влияние. Влияние в группах: конформность. Влияние и последовательность позиции меньшинства. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления. Групповая поляризация и групповое мышление. Социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальная ингибция. Мотивация работы в команде. Социальная леность (эффект Рингельмана). Социально-психологический климат команды.

### **Тема 6. Лидерство в группах**

Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.

Лидерство в команде: стиль, ситуация и эффективность.

Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. От лидерства к деспотизму.

Разделяемое лидерство. Теория лидерства П. Херси и К. Бланшара. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Теории «Эмоционального лидерства» Дэ. Гоулмана, Р. Бояциса и Э. МакКи. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Теория «Комплексного адаптивного лидерства» Н. Оболенски.

Способы диагностики и развития лидерского потенциала.

### **Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления**

Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта.

Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии преодоления конфликта. Медиация как способ разрешения конфликта.

### **Тема 8. Технологии принятия решений в группах**

Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения. Феномены восприятия информации. Когнитивные искажения и стереотипы. Ложные убеждения и заблуждения.

Работа с информацией: анализ и интерпретация. Формальная логика, законы тезиса, аргумента и причинно-следственной связи. Работа с эмоциями для «здорового» мышления. Проверка источников (IMVAIN) и фактчекинг (5W+H). SWOT - анализ как технология принятия решений. Таксономия Блума для постановки целей. Поиск ответов по методам «Пять почему» и диаграмме Исикавы. Модели и технологии принятия решений в команде.

Инструменты командной работы для креативных решений: ТРИЗ, таблица Осборна, прямой и обратный мозговой штурм, ментальные карты, метод Киплинга, Скампер, Фрирайтинг, ИКР, «Шесть шляп мышления», метод Дельфи, метод Дельбека и др.

Оценка решений по методам FAN, Конрада, How Now Wow, диаграмме Дж.Венна.

## **5.2. Учебно-тематический план**

Темы дисциплины и виды занятий для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» представлены в таблице 4.

Таблица 4

Распределение бюджета времени при изучении дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» для очной формы и очно- заочной формы обучения ОП ВПО 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организаций»)

№  п /  п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости и
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Практические и семинарские занятия в интерактивных формах	Занятия в интерактивных формах		
1	Тренинг как модель эффективного взаимодействия	10/9	4/1	-	4/1	4/1	6/8	Тестирование, выполнение заданий, участие в тренинге
2	Психология эффективной коммуникации в команде	12/13	4/1	-	4/1	4/1	8/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в тренинге
3	Виды команд и принципы их формирования	12/13	4/1	-	4/1	4/1	8/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в тренинге

4	Психология группового взаимодействия	12/13	4/1	-	4/1	4/1	8/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в тренинге
5	Ролевое поведение в групповом	12/13	4/1	-	4/1	4/1	8/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в
6	Лидерство в группах	14/13	4/1	-	4/1	4/1	10/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в
7	Конфликты в команде и способы их преодоления	14/13	4/1	-	4/1	4/1	10/12	Тестирование, выполнение заданий, участие в
8	Психология принятия решений	22/21	6/1	-	6/1	6/1	16/20	Защита тренинга
	В целом по дисциплине	108	34/8	-	34/8	34/8	74/100	
	ИТОГО (в %)					100		

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Цель практических занятий по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» – изучение на практике и оценка эффективности особенностей технологий, повышающих слаженность группового взаимодействия, овладение ролями при групповом взаимодействии, понимание процессов при групповом взаимодействии, влияющих на эффективность командной и групповой работы, овладение техниками выхода из сложных коммуникативных ситуаций, умениями адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы, освоить навыки использования практических приемов работы с группой (командой). Занятия проводятся в активной и интерактивной формах с привлечением всех студентов к обсуждаемым вопросам, выбору оптимальных способов решения практических ситуаций в

тренинговом взаимодействии, что способствует профессиональному развитию личности будущего бакалавра.

Таблица 5

Содержание семинаров, практических занятий по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

<b>Наименование тем (разделов)</b>	<b>Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях</b>	<b>Форма проведения занятий</b>
Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Правила передачи и получения обратной связи в группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга. <b>Рекомендуемые источники:</b> 1, 4, 6, 8	Тренинг «Презентация».
Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	Техники коммуникации и формулирование вопросов. Техники активного слушания. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера. <b>Рекомендуемые источники:</b> 1,2,5,7,8	Тренинг «Эффективная коммуникация»

Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп.	Тренинг «Формирование команды»
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация.	Тренинг командного взаимодействия
Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона - МакКенна. Модель команды И. Адизеса. <b>Рекомендуемые источники:</b> 2,4,5,8	Тренинг «Выбор оптимального варианта команды»
Тема 6. Лидерство в группах	Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. От лидерства к деспотизму. Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера. Теория «Комплексного адаптивного лидерства». Способы развития лидерского потенциала. Лидерство и фасилитация. <b>Рекомендуемые источники:</b> 1 2 3 5	Тренинг лидерских качеств
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Стратегии преодоления	Тренинг «Управление конфликтами»



<p>Тема 8. Психология принятия решений в группах</p>	<p>Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения. Когнитивные искажения и стереотипы. Работа с информацией: анализ и интерпретация. SWOT - анализ как технология принятия решений. Инструменты командной работы для креативных решений. Оценка решений по методам FAN, Конрада, How Now Wow, диаграмме Дж.Венна. <b>Рекомендуемые источники:</b> 4,6,7</p>	<p>Тренинг «Разработка и принятие управленческо го решения».</p>
--	--	--

## **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы**

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» - закрепить знания, полученные в практических занятиях, глубоко изучить проработанные вопросы, используя рекомендованную литературу, а основные теоретические аспекты дисциплины, связанные с командообразованием.

Самостоятельная работа студента в процессе изучения дисциплины включает:

- освоение рекомендованной преподавателем по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы;
- изучение корпоративных образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.);
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач;
- самостоятельный поиск информации в Интернете;
- консультации по наиболее сложным вопросам;
- подготовку к зачету.

На самостоятельную работу студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» отводится 74 часа по очной форме обучения, 100 часов по очно-заочной форме обучения (таблица 6)

Таблица 6

Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
--	--	--

Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.	- работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии.
Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.	- работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии.
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Понятие команды и группы. Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.	- работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии.
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Подчинение приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социально-психологический климат команды.	- работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии
Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.	- работа с электронной библиотечной системой; - работа с ресурсами Финуниверситета; - составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы; - подготовка к участию в дискуссии.

Тема 6. Лидерство в группах	Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка к участию в дискуссии.</li> </ul>
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	Медиация как технология разрешения конфликта.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка к участию в дискуссии.</li> </ul>
Тема 8. Психология принятия решений в группах	Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с электронной библиотечной системой;</li> <li>- работа с ресурсами Финуниверситета;</li> <li>- составление плана и тезисов ответов на контрольные вопросы;</li> <li>- подготовка к участию в</li> </ul>

## **6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю**

Проведение текущего контроля предполагает командную работу при подготовке сообщений по анализу литературных источников (книг, статей, материалов конференций) на заданную тему, подготовку ответов на вопросы по темам дисциплины, решение творческих заданий и командное взаимодействие на тренингах.

### **Творческие задания**

Творческие задания выполняются в мини-группах с целью закрепления учебного материала и практической демонстрации знаний и умений по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы».

В ходе творческого задания студенты исполняют различные роли в команде над решением задачи, развивают способность работать в команде, ставить и достигать цели в профессиональной деятельности, обсуждать результаты работы и корректировать свою деятельность, формировать ответственность каждого за работу команды и результаты решения.

Примерные творческие по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы»:

1. В специальной литературе и интернете можно найти множество игр, которые проводят, чтобы сплотить команду. Найдите и предложите 3 игры, отвечающих четырем целям. Оформите на бланке, указав:

- Цели и возможности применения упражнения (игры)
- Описание упражнения (легенда)
- Инструкция ведущего
- Обсуждение (формат обратной связи, вопросы после упражнения)
- Размер группы
- Время
- Необходимые материалы и оборудование

Подбор игр нужно проводить с учетом четырех базовых целей:

Цель №1. Помочь членам команды лучше узнать друг друга, выявить их сильные стороны, определить характер каждой личности, ее роль в команде.

Цель №2. Наладить взаимоотношения между членами команды, создать между ними доверие, решить проблемы взаимопонимания.

Цель №3. Развить в сотрудниках определенные навыки, которые им необходимы для повышения личной эффективности.

Цель №4.Повысить лояльность и вовлеченность в командное взаимодействие.

Проведите одну из предложенных игр в группе.

2. Разработайте мероприятия тимбилдинга для студенческой группы 1 курса по заданной теме.

3. Разработайте мероприятия по развитию студенческого самоуправления.

4. Разработайте проект по выступлению на «Ярмарке ВУЗов» для привлечения абитуриентов на программу обучения «...» .

5. Посмотрите видеоролик о команде и взаимопомощи в беде по ссылке:

<https://youtu.be/J5tU2Lp0Ldk> или

[https://dzen.ru/video/watch/5e89a4625423ab6a10c70e10?share\\_to=link](https://dzen.ru/video/watch/5e89a4625423ab6a10c70e10?share_to=link)

Проанализируйте мультфильм (работу пингвинов, муравьев, крабов и др.) с позиции контекста содержания понятия «команды», принципов организации командной формы работы, групповых норм, целей, ценностей, доверия и сплоченности и др.

6. Пройдите тест командных ролей Белбина, проанализируйте себя.

Напишите в свободной форме эссе – размышление о том, какая роль или роли (по Белбину) больше подходят Вам. Какие характеристики у этих ролей? Действительно ли Вы реализуете данные роли при работе в команде? Насколько они Вам подходят? Проанализируйте свою подгруппу на избыточность или недостаточность ролей.

7. Решите кейс и найдите эффективное решение, например:

В гипотетическом государстве, которое по территории и ресурсам – нечто среднее между Бельгией и Чехией, без выхода к морю, с формой правления – парламентская республика, где фактически глава государства – премьер-министр, случилось мощное наводнение, главная река вышла из берегов и затопила два региона, кроме того через границу хлынул поток эмигрантов. Предложите по 2 варианта решения от каждого Министерства. Определите последовательность действий и способы взаимодействия (координации) министерств. Оцените решение, используя Матрицу SWOT-анализа.

8. В ситуациях, предложенных на бланках, определите, как проявились лидерские функции в поведении менеджера; какая доминирует ориентация лидера - на производственную задачу или на подчиненных - преобладает в

каждом случае; присутствуют ли какие-либо черты, характерные для лидеров в соответствии с исследованиями Ральфа Стогдилла, у описанных менеджеров, каких черт им явно не хватает; проведите анализ с помощью модели Ф. Фидлера; какой стиль, в соответствии с решеткой Р.Блейка и Дж. Моутон, характерен для лидеров в каждой описанной ситуации, определите их примерные координаты. Пример ситуации: Вы устроились работать в компанию вашей мечты - международную корпорацию. Вас взяли на должность исполняющего обязанности начальника отдела организационного развития (предыдущая руководительница отдела ушла в декретный отпуск, и вы временно ее заменяете). Сам отдел создан недавно после реструктуризации компании, и никто толком не знает, чем он должен заниматься. Вам предстоит выстроить работу отдела так, чтобы он органично вписывался в систему отношений в компании и приносил пользу и, конечно, вам хочется зарекомендовать себя как хорошего руководителя. Однако, по прошествии времени вы понимаете, что это будет нелегко. Ваши подчиненные намного старше вас и привыкли работать с предыдущей руководительницей. Они постоянно сравнивают вас с ней, причем не в вашу пользу. Кроме того, приставка «и. о.» - исполняющий обязанности явно не прибавляет вам авторитета, и ваши подчиненные воспринимают вас как временную фигуру. Вы решаете наладить отношения с коллегами в неформальной обстановке. К тому же у вас появился удачный повод - ваш день рождения. Вы решаете устроить настоящий банкет и в пятницу вечером накрываете праздничный стол в офисе. Но после поздравлений вашего вышестоящего руководства все, сразу же, разбегаются, так как у каждого сотрудника нашелся повод «улизнуть». Вы сидите в одиночестве за богатым столом и думаете о том, что же вам делать дальше.

9. Посмотрите видеоролик «Oh Sheep!» по ссылке: <https://youtu.be/sY5MmhLQBng>. Проанализируйте мультфильм с позиции формулы конфликта, обозначив все составляющие (проблема + конфликтная ситуация + участники + инцидент = КОНФЛИКТ), стадии эскалации по Ф. Глазлу, стратегий поведения в конфликте.

10. Изучите ситуацию, составьте психологические характеристики на конфликтующих, определите причины конфликта, предложите пути преодоления конфликта:

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы

Из объяснений Л.

«Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет:

«архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа:

«Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

Архитектор в адрес Л.

«Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»;

«А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

### **Примерные вопросы тестов для самопроверки знаний**

1. Обозначьте какими 3 конструктивными приёмами расположения к себе пользовался на деловых встречах Франклин Делано Рузвельт. Известно, что перед каждой такой встречей на его стол попадал список приглашённых, где напротив каждой фамилии прописывалась профессия, увлечения, личная жизнь посетителя он, в свою очередь, знакомился с этим списком и пополнял свои знания относительно приглашённых лиц, если до этого не был знаком с таковой информацией

приём «имя собственное»

приём «зеркало отношения»

приём «золотые слова»

приём «терпеливый слушатель»

приём «личная жизнь»

2. Определите какое словесное высказывание относится к форме «конструктивная критика»

«Ну как же так? Такой талантливый человек, а работа выполнена на низком уровне»

«Да! Не получилось! Ну ничего, я вам помогу»

«Работа выполнена неверно. Что конкретно собираетесь предпринять?»

«Работа сделана хорошо, но не для этого случая»

3. Как называются убеждения собеседника в отношении поведения других людей, часто бездоказательные, определенные стереотипы, влияющие на восприятие информации, коммуникативный эффект и обратную связь, связанные с предыдущим опытом общения, «коммуникативным полем общения»



установка  
рефлексивность  
скептицизм  
безапелляционность

4. Питер Меррилл считает, что при решении любой производственной задачи есть распределение ролей следующих типов

творец, следопыт, доработчик, делатель  
исследователь, координатор, доводчик, эксперт  
генератор идей, исследователь ресурсов, командный игрок, реализатор  
аналитик, координатор, шейпер, завершитель

5. Прием, в котором на листе записывается производственная задача, под ней чертится таблица с двумя колонками, в первой из которой - список смежных профессий коллег, а во второй - видение и решение задачи этими коллегами, называется

обмен идеями  
ментальные карты  
нестандартная среда  
vu ja de  
чужая роль  
обратный мозговой штурм  
таблица Осборна

6. Самый простой способ оценки группового решения по трем параметрам (осуществимость, привлекательность, оригинальность) предлагает метод

метод FAN  
шкала креативности Конрада  
метод ПМИ  
матрица «How Now Wow»  
диаграмма Венна  
swot-анализ

7. Работая над творческим решением производственной задачи сотрудник находит новую интересную и полезную информацию, которая способствует появлению у него оригинальных решений. Спустя непродолжительный период времени он обнаруживает, что недавно узнанная им информация, появляется в зоне его восприятия (интернет, телевидение, общение) с высокой частотой повторения. Это явление называется

конфабуляция  
ошибка меткого стрелка  
феномен Баадера - Майнхоф  
ошибка базового процента

8. Неспособность посмотреть на проблему под непривычным углом зрения, прибегнуть к нестандартному ходу мысли, шаблонность и познавательная

предвзятость, нежелание думать об альтернативных способах решения задачи, лежат в основе когнитивного искажения

функциональная закреплённость

эффект иллюзии правды

реактивное сопротивление

склонность к подтверждению своей точки зрения

9. Творческий прием, используемый часто в командной работе, основанный на двухэтапном процессе, где сначала необходимо выделить худшие решения проблемы, а затем необходимо их преобразовать в хорошие решения, называется

обмен идеями

ментальные карты

обратный мозговой штурм

таблица Осборна

10. Знаменитая техника для оценки групповых решений при продуцировании идей Уолта Диснея предлагает представить себя в разных ролях, мысленно сев на стул

мечтателя, реалиста, критика

мультипликатора, документалиста, фантаста

сценариста, иллюстратора, оформителя

11. Конфликтолог Фредерик Глазл предложил общепринятую на сегодня девятиступенчатую модель эскалации конфликта. Когда стороны конфликта полностью субъектны, то есть обладают способностью и волей самостоятельно и осознанно принимать решения и отвечать за них, имея рациональную аргументацию с основополагающей стратегией «выигрыш – выигрыш», находясь на 1 ступени, называется:

расхождение

разрушение

дистанцирование

12. Люди, которые проявляют застенчивость в общении, нетерпение к критике - принятие ее как атаки на себя лично, нерешительность в критических ситуациях, действует по принципу: «Авось обойдется», неумение предотвратить хаос и беспредметность в беседе, обычно используют стратегию в конфликте

уход

уступка

компромисс

сотрудничество

соперничество

13. Если у сторон одинаково убедительные аргументы или необходимо время для урегулирования сложных проблем, может быть требуется принять срочное решение при дефиците времени, но сотрудничество и директивное утверждение своей точки зрения не приводят к успеху; когда обе стороны

обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы, может быть устроит временное решение, поскольку удовлетворение желания имеет не слишком большое значение, поэтому можно несколько изменить поставленную в начале цель, нужно выбирать эту стратегию, которая позволит сохранить взаимоотношения

Черепаша

Лиса

Медведь

Акула

Сова

14. Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется:

стереотип поведения

статус

роль

15. По мнению Р.М. Белбина, менеджеры – трудяги – это такие командные роли, как

а) ведущий, мотиватор

б) реализатор, контролер

в) аналитик, генератор идей

г) гармонизатор, изыскатель

### **Вопросы для текущего контроля**

1. Что такое тренинг? В чем преимущества групповой работы по сравнению с индивидуальной?
2. Какие методы активного взаимодействия в групповой работе используют?
3. По каким критериям определить эффективен ли тренинг?
4. Как организуется групповая дискуссия в тренинге?
5. Как проходит процедура знакомства?
6. Каковы цели применения разных техник в тренинге?
7. Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе?
8. Какие существуют способы формирования команд?
9. Какие коммуникативные техники и приемы позволяют эффективно взаимодействовать с партнерами по общению?
10. Какая модель командных ролей и в каком случае оптимальнее работает?

11. Что лежит в основе конфликтов в команде?
12. Как предупреждать конфликты в команде?
13. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать?
14. Какие и в каких случаях стратегии поведения в конфликте наиболее эффективны?
15. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
16. Что такое социальная фасилитация и социальная ингибция?
17. Что такое социальная леность? В чем состоит эффект Рингельмана?
18. Охарактеризуйте модели принятия решений группой.
19. Какие факторы влияют на процесс принятия решения?
20. Как оценить правильность выбранного командного решения?

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вопросов тем и контрольных вопросов;
- решение задач, тестов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения.

О подходе к оценке знаний студентов преподаватель информирует студентов на первом семинарском (практическом) занятии. На последнем семинарском (практическом) занятии студентам сообщается оценка, которую они получают по итогам работы в семестре. Студенты могут улучшить свою оценку по итогам работы в семестре за счет отработки пропущенных занятий.

Промежуточный контроль по учебной дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» проводится в форме зачета в письменной форме в виде ответов на вопросы.

Критерии балльно-рейтинговой оценки текущего контроля успеваемости

содержатся в соответствующих методических рекомендациях кафедры «Менеджмент и маркетинг».

## **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине»

Таблица 7

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

<b>Критерии оценивания компетенций</b>	<b>Типовые контрольные задания</b>
<b>УК-8 Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни</b>	
1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.	
<b>Знать:</b> задачи тренинга	Тренинг, целями которого являются повышение
командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы;	эффективности взаимодействия в группе, формирование навыков работы в группе, сплочение и повышение доверия группе: 1) тренинг эффективных переговоров; 2) тренинг личностного роста; 3) тренинг командообразования; 4) тренинг сензитивности; 5) тренинг поведенческих умений.
<b>Уметь:</b> оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач	Группе, работающей над проектом, необходимо выработать решение проблемы. Обоснуйте целесообразность выработки группового решения. Сравните методы группового принятия решений. Оцените факторы, которые могут повлиять на
2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	

<b>Знать:</b> социально-психологические феномены группы и работы в группе;	Изменение человеком своих представлений, оценок и поведения в результате реального или воображаемого давления группы, некритическое принятие стандартов большинства - ... 1) конформизм 2) фасилитация 3) ингибция 4) аттитюд 5) атрибуция
<b>Уметь:</b> применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде	Подберите 2-3 упражнения или ситуационно-ролевых игры для отработки навыков групповой работы. Сравните цели упражнений, оцените предполагаемый эффект.
3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	
<b>Знать:</b> психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы;	Метод социально-психологического исследования межличностных отношений в группе, в коллективе с целью определения структуры взаимоотношений и психологической совместимости - ... 1) наблюдение 2) тестирование 3) социометрия 4) эксперимент
<b>Уметь:</b> применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и	Сформулируйте принципы и правила передачи и получения обратной связи в тренинге. Подберите психодиагностические методики оценки эффективности работы команды.
<b>УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении</b>	

<p>1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.</p>	
<p><b>Знать:</b> основные принципы стратегии сотрудничества;</p>	<p>Соответствие между названием стратегии поведения в конфликте и их содержанием.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уклонение</li> <li>2) компромисс</li> <li>3) сотрудничество</li> </ol> <p>а) такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого</p> <p>б) человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других.</p> <p>в) частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта</p> <p>г) участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались</p>

<p><b>Уметь:</b> устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях</p>	<p>Иван и Сергей вместе работают в компании примерно 3 года. Оба пришли в компанию менеджерами по продажам – сначала Иван, а через полгода Сергей.</p> <p>Спустя год каждый из них возглавил свой отдел. А через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Сергею несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании.</p> <p>Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Ивану, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но президент компании, принимая решение, ориентировался на результаты, которые были выше у Сергея.</p> <p>До этого назначения у Ивана и Сергея были прекрасные отношения. Но все изменилось, как только Сергей встал на ступеньку выше Ивана. Коллеги стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».</p> <p>Став руководителем, Сергей уже не мог уделять общению с Иваном много времени. Он планировал назначить Ивана своим заместителем. Но используя свой авторитет, Иван начал настраивать коллектив против Сергея.</p> <p>Сергей пытался разрешить данную ситуацию, встречаясь с Иваном. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.</p> <p>Отдел Ивана в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольны. При этом во время</p>
--	--



	<p>1. Как бы Вы поступили на месте Сергея? Что ему необходимо предпринять?</p> <p>2. Как бы Вы поступили на месте руководства компании?</p>
2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	
<b>Знать:</b> социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения	<p>К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) метод обращения к прошлому опыту;</li> <li>2) разрушение «образа врага»;</li> <li>3) метод соучастия;</li> <li>4) снятие напряженности в переговорах;</li> </ol>
<b>Уметь:</b> выстраивать уважительные взаимоотношения в команде опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении	<p>В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p> <p>Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p>
3. Принимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	
<b>Знать:</b> основные классификации групповых ролей	<p>Основные роли в групповом взаимодействии (по Р.М. Белбину):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) исполнитель;</li> <li>2) эгоист;</li> <li>3) председатель;</li> <li>4) объединитель;</li> <li>5) консерватор.</li> </ol>
<b>Уметь:</b> учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности	<p>Вы руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.</p>
<b>УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</b>	
1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	

<p><b>Знать:</b> особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности;</p>	<p>Для конфликтной личности демонстративного типа характерны следующие особенности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) подозрительность и обидчивость на фоне завышенной самооценки и неспособности к гибкому, компромиссному поведению;</li> <li>2) главное — быть в центре внимания, и если это не получается, то такой человек начинает «мстить» окружающим, провоцируя конфликты;</li> <li>3) импульсивность, агрессивность на фоне неумения учиться на своих ошибках;</li> <li>4) излишняя дотошность, на фоне чрезмерной требовательности к себе и окружающим;</li> <li>5) стремление ни с кем не портить отношения,</li> </ol>
<p><b>Уметь:</b> с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для эффективного взаимодействия в команде с учетом ролей.</p>

### Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и виды тренингов.
2. Методы активного социально-психологического обучения.
3. Специфика социально-психологического тренинга.
4. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования.
5. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы.
6. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.
7. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе.
8. Использование в практике командообразования ролевой модели команды Р. Белбина
9. Принципы формирования команд.
10. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».
11. Вербальные и невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт.
12. Техники малого разговора и формулирования вопросов.

13. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления.
14. Техники вербализации эмоций.
15. Техники активного слушания.
16. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии.
17. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.
18. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета.
19. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма.
20. Социальная фасилитация и социальная ингибция.
21. Социальная лень (эффект Рингельмана).
22. Основные стратегии выхода из конфликтной ситуации.
23. Стили поведения в конфликте.
24. Стадии развития группового конфликта.
25. Манипуляция в общении и способы защиты.
26. Модели принятия решений группой.
27. Принципы и правила фасилитации командной работы.
28. Виды деловых игр.
29. Медиация как технология разрешения конфликта.
30. Методы управления стрессом.
31. Ситуационная теория Фреда Фидлера.
32. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».
33. Современные теории лидерства.
34. Способы развития лидерского потенциала.
35. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления.
36. Компоненты принятия решения.
37. Психологические механизмы поиска решения.
38. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.
39. Особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
40. Особенности работы лидера фасилитатора в командообразовании.

## **оценивания знаний, умений**

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Рекомендуемая литература**

#### **а) основная:**

1. Ефимова, Н.С. Социальная психология: учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. - Москва: Юрайт, 2019. - 442 с. - Бакалавр. Углубленный курс. – Текст: непосредственный. – То же. – 2019. – ЭБС Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425183> (дата обращения: 25.08.2023). – Текст: электронный.
2. Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019 - 429 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст: непосредственный. - То же. - 2020. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1079718> (дата обращения: 25.08.2023). - Текст: электронный.
3. Тренинг публичных выступлений: учебник / Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова, М.В. Полевая [и др.]; Финуниверситет; под ред. Е.В. Камневой, М.В. Полевой, Ж.В. Коробановой. - Москва: Прометей, 2018. - 206 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2017. - ЭБС Университетскаябиблиотека ONLINE. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878> (дата обращения: 25.08.2023). – Текст: электронный.

#### **б) дополнительная:**

4. Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 152 с. - Текст: непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075> (дата обращения: 25.08.2023). – Текст: электронный
5. Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ЭБС Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/468893> (дата обращения: 25.08.2023). — Текст:

электронный.

6. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / А. Б. Невеев. – Москва: ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ЭБС ZNANIUM.com. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1217281> (дата обращения: 25.08.2023). — Текст: электронный.
7. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ЭБС Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/471312> (дата обращения: 25.08.2023). — Текст: электронный.
8. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — Москва: Прометей, 2019. — 219 с.: ил. — ЭБС Университетская библиотека online. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> (дата обращения: 25.08.2023). — Текст: электронный.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Электронные ресурсы БИК:

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znaniium <http://www.znaniium.com>
5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
6. Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
7. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» <https://e.lanbook.com/>
8. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
9. Электронная библиотека Издательского дома

«Гребенников» <https://grebennikon.ru/>

10. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>

11. Национальная электронная библиотека <http://нэб.пф/>

12. Academic Reference <http://ar.cnki.net/ACADREF>

13. Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира <http://search.ebscohost.com>

14. Электронные продукты издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com>

15. JSTOR Arts & Sciences I Collection <http://jstor.org>

16. Oxford Scholarship Online <https://oxford.universitypressscholarship.com/>

17. Коллекция научных журналов Oxford University Press <https://academic.oup.com/journals/>

18. ProQuest: База данных Business Ebook Subscription на платформе Ebook Central <https://search.proquest.com/>

19. ProQuest Dissertations & Theses A&I <https://search.proquest.com/>

20. Scopus <https://www.scopus.com>

21. Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks <http://link.springer.com/>

22. Web of Science <http://apps.webofknowledge.com>

23. Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

- Annual Reviews

-Cambridge University Press

- The Institute of Physics (IOP) Publishing

- Nature

- Oxford University Press

- Royal Society of Chemistry

- SAGE Publications

- Science

- Taylor & Francis Group

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Студентам следует руководствоваться «Методическими рекомендациями по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» (Приказ ректора № 1040\_о от 11.05.2021) и данной рабочей программой дисциплины.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем**

### **11. 1. Комплект лицензионного программного обеспечения:**

1. Astro Linux
2. Libre Office

### **11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL:  
<http://www.consultant.ru>

2. Информационно-правовая система «Гарант-аэро». URL:  
<http://www.garant.ru>

### **11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - указанные средства не используются**

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде Краснодарского филиала Финансового университета.

Электронная информационно-образовательная среда Финансового университета обеспечивает:

– доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к указаниям электронных библиотечных систем и электронным

образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах. По дисциплине «Цены и ценообразование» в электронной информационно-образовательной среде Финансового университета представлены следующие виды информационных ресурсов:

- аннотации дисциплины;
- мультимедийные презентации по всем темам курса;
- методический материал и рабочие программы дисциплины;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации;
- проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых осуществляется с применением электронного обучения.

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база Краснодарского филиала Финансового университета соответствует действующим противопожарным правилам и нормам, обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Образовательный процесс обеспечивается специальными помещениями, которые представляют собой аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы студентов и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории, демонстрационным оборудованием.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и



электронной информационно-образовательной среде Финансового  
университета.