Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат
Владелец: "АНО ВО ""РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"""
Действителен: с 28.05.2026 по 28.08.2027

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Командообразование и методы групповой работы»

Код и направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): Финансы и кредит

Автор (составитель): к. пед. н.  Васильцов Ю.А.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики и менеджмента
«14» января 2026 года, протокол №6

Зам. директора по УМР
Черкасова Н.Н. 

Каменск-Шахтинский
2026

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина Командообразование и методы групповой работы изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу по направлению 38.03.01 "Экономика", профиль "Финансы и кредит" в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Целью изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» является изучение теоретических основ и получение практических навыков формирования основных принципов создания команд и необходимых условий успешной командной работы.

В образовательной части курса рассматриваются основные понятия формирования и развития команды и командной работы в организации.

Задачами дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» являются:

•изучить принципы эффективного взаимодействия в команде;

• сформировать навыки создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде;

• уметь применять закономерности командообразования в практической деятельности организации

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а так же учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины Командообразование и методы групповой работы направлено на подготовку обучающихся к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом " ", утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от "__"_____20__г. N___н выполнению обобщенной трудовой функции «» (код А), выполнению трудовых функций: «» (код А/01.5),

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Командообразование и методы групповой работы относится к обязательной части учебного плана и изучается на 3 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучается студентами, осваивающими образовательную программу бакалавров по направлению 38.03.01 "Экономика", профиль "Финансы и кредит". Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)».

Она объединяет знания и использует методы психологии, социологии и других гуманитарных наук, с одной стороны, и экономико-управленческих – с другой.

Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин:

Правоведение

Экономика организации (предприятия)

Финансовая грамотность и управление финансами

Микроэкономика

Жизненная навигация

Технологии саморазвития личности

Психология общения

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Успешное освоение дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» направлено на подготовку обучающихся к преддипломной практике, изучению таких дисциплин, как:

Вопросы трудоустройства и управление карьерой

Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая)

Финансовая политика компании

Корпоративное финансовое планирование и бюджетирование

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы» обучающиеся должны овладеть универсальной компетенцией:

– способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (3з.е.)

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК- 3) (3 з.е.)	**Знать:**	
	- преимущества и недостатки работы в команде	УК-3–З1
	- сущность и характеристики психологического климата в команде	УК-3–З2
	- сущность командообразования	УК-3–З3
	- механизмы и закономерности формирования команды	УК-3–З4
	- сущность тренинга командообразования	УК-3–З5
	- факторы, влияющие на работу команды	УК-3–З6
	Уметь:	
	- выделять и анализировать преимущества и недостатки групповой работы	УК-3–У1
	- выделять и анализировать преимущества и недостатки работы в команде	УК-3–У2
	- определять пути формирования позитивного климата в команде	УК-3–У3
	- характеризовать условия и факторы командообразования	УК-3–У4
	- определять условия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнения совместной деятельности	УК-3–У5
	- формулировать правила участников тренинга командообразования	УК-3–У6
	Владеть:	
	- приемами рефлексивной оценки собственной роли в команде	УК-3–В1
	- приемами рефлексивной оценки преимуществ и недостатков работы в команде	УК-3–В2
	- приемами оценки психологического климата в команде	УК-3–В3
	- методикой выполнение командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3–В4
	- методикой рефлексивной оценки хода и итогов выполнения командных упражнений в ходе тренинга командообразования	УК-3–В5
	- методикой оценки социометрического статуса личности в группе	УК-3–В6

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1. Общий объем учебной дисциплины (модуля)

№	Форма обучения	Семестр/ сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем					СР	Контроль
			В з.е.	В часах	Всего	Лекции	Сем	КоР	Зачет		
1	Очная	4 семестр 2 курс	3	108	50	28	20	1,7	0,3	58	

Дисциплина предполагает изучение 6 тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

4.2 Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

Очная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	Сем	КоР	Зачет			
1	Личность и команда	16	6	4	2			10		УК-3–З1 УК-3–У1 УК-3–В1
2	Процесс командообразования	16	8	6	2			8		УК-3–З3 УК-3–У3 УК-3–В3
3	Распределение ролей в команде	16	10	6	4			6		УК-3–З4 УК-3–У4 УК-3–В4
4	Коммуникация в команде	18	8	4	4			10		УК-3–З2 УК-3–У2 УК-3–В2
5	Управление конфликтами в команде	18	8	4	4			10		УК-3–З6 УК-3–У6 УК-3–В6
6	Тренинг командообразования.	18	8	4	4			10		УК-3–З5 УК-3–У5 УК-3–В5
	Промежуточная аттестация (Зачет)	6	2			1,7	0,3	4		
	ИТОГО	108	50	28	20	1,7	0,3	58		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Личность и команда

Изучение особенностей личности (тест Холланда, изучение темперамента, методика самооценки). Социально-психологические методы изучения межличностных отношений. Понятие группы и ее значение. Формальные и неформальные группы. Фазы развития группы; факторы, влияющие на групповую динамику. Неформальные лидеры. Управление неформальной группой. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия. Классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Группа, подразделение и команда: сходства и различия Понятие команды. Основные функции команды. Основные признаки команды. Влияние командного подхода на организацию и личность.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Тема 2. Процесс командообразования.

Понятие командообразования. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии и процессы командообразования. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институциализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Тема 3. Распределение ролей в команде

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командных ролей Р. М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Тема 4. Коммуникация в команде.

Сущность, элементы и этапы коммуникационного процесса. Сущность и функции коммуникации в команде. Восходящие и нисходящие, формальные и неформальные коммуникации Модель межличностных взаимоотношений Д. Кислера: координаты контроля и принятия. Подавление эмоций в коммуникации по Хельму. Источники распознавания состояний партнера. Способы интерпретации в межличностном восприятии.

Способы повышения эффективности коммуникаций в группах. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Тема 5. Управление конфликтами в команде

Управление конфликтами. Природа конфликта в команде. Понятие конфликта. Типы конфликтов. Модели процесса конфликтов. Управление конфликтной ситуацией. Стили разрешения конфликтов. Последствия конфликтов. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Способы управления сопротивлением.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Тема 6. Тренинг командообразования.

Цели и задачи тренингов командообразования. Ситуации, оказывающие негативное влияние на команду и способы их выявления. Условия эффективности команды. Наблюде-ния за динамикой внутрикомандных процессов. Методика проведения тренинга командо-образования. Управление групповой динамикой в тренинге командообразования. Роль тренера в командообразовании. Регуляция поведения в малой группе. Способы саморегу-ляции и снижения эмоционального напряжения. Внедрение проектной деятельности в ор-ганизации.

Литература:

а) основная:1,2.

б) дополнительная: 3-5.

Планы семинарских занятий

Тема 1. Личность и команда.

Семинар 1. Личность и команда (2 часа)

Основные вопросы:

1. Понятие личности
2. Компоненты теории личности
3. Самообследование личностных качеств
4. Различие терминов группа, организация, команда.
5. Основные признаки команды.
6. Основные характеристики команды: общее видение, личностное и командное позици-онирование, быстрое реагирование на изменения, взаимодополняемость и взаимоза-меняемость, распределение ответственности.
7. Влияние командного подхода на организацию и личность.

Тема 2. Процесс командообразования.

Семинар 2. Модели и этапы командообразования (2 часа)

Основные вопросы:

1. Модель группового развития Б. Такмена
2. Модель командообразования в режиме реального времени Ю. М. Жукова, Д. В. Хре-нова.
3. Модель командообразования Т. Ю. Базарова.
4. Модели коллективообразования А. В. Петровского, Л. И. Уманского.
5. Этапность развития команды.

Тема 3. Распределение ролей в команде.

Семинар 3. Виды ролей в команде (2 часа)

Основные вопросы:

1. Функциональные роли в команде.
2. Психологические роли в команде.

3. Отношения в команде.
4. Личностные особенности, влияющие на работу в команде.

Семинар 4. Распределение ролей в команде на основе модели Белбина (2 часа)
Основные вопросы:
1. Модель командных ролей Белбина.
2. Характеристика ролей в модели Белбина.
3. Способы выявления командных ролей у сотрудников.
4. Формирование рабочей команды по модели Белбина

Тема 4. Коммуникация в команде.

Семинар 5. Коммуникационный процесс (2 часа).
Основные вопросы:
1. Содержание коммуникационного процесса в управлении.
2. Коммуникационные сети.
3. Способы распознавания состояний партнера.
4. Способы интерпретации в межличностном восприятии.

Семинар 6. Способы повышения эффективности коммуникаций в группах. (2 часа).
Основные вопросы:
1. Отработка техники коммуникации - мозговой штурм.
2. Отработка техники коммуникации – синектика.
3. Отработка техники коммуникации - метод Дельфи.
4. Отработка техники коммуникации - метод номинальных групп.

Тема 5. Оценка уровня конфликтной ситуации и конфликта в команде.

Семинар 7. Управление конфликтами в команде (2 часа).
Основные вопросы:
1. Способы диагностики конфликтов в группе.
2. Структура конфликта.
3. Среда конфликта, отличие микросреды конфликта от его макросреды.
4. Этапы динамики конфликта.
5. Основные свойства конфликтного взаимодействия оппонентов.
6. Последствия конфликтной ситуации.
7. Факторы, провоцирующие раскол команды.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Группа (социальная) — относительно стабильная совокупность людей, связанных общими целями, деятельностью, эмоциональными отношениями и осознающих свою принадлежность к этому объединению.

Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности группы (развитие, руководство, лидерство, принятие решений, нормообразование, конфликты).

Групповое давление (конформизм) — процесс изменения поведения или убеждений члена группы под влиянием реального или воображаемого давления со стороны большинства.

Групповое решение — продукт совместной мыслительной деятельности членов группы, направленный на разрешение проблемной ситуации или достижение общей цели.

Групповые нормы — совокупность правил, стандартов и ожиданий, выработанных группой, которые регулируют поведение её членов и определяют границы допустимого взаимодействия.

Групповой эгоизм — социально-психологическое явление, при котором интересы собственной группы ставятся выше интересов отдельных её членов или организации в целом.

Диаграмма Ганта — инструмент планирования, представляющий собой столбчатую диаграмму, которая иллюстрирует график выполнения группового проекта (задачи, сроки, ответственные).

Команда — автономная группа профессионалов, имеющих взаимодополняющие навыки, объединенных единой целью, разделяющих общие ценности и несущих коллективную ответственность за результаты работы.

Командообразование (Тимбилдинг) — комплекс мероприятий и методов, направленных на создание эффективной команды, повышение сплоченности, улучшение межличностных коммуникаций и распределение ролей.

Командная роль — устойчивый паттерн поведения члена команды, определяющий его вклад в общую работу и характер взаимодействия с другими участниками (например, по классификации Р.М. Белбина).

Командные синергетические эффекты (синергия) — явление, при котором совокупный результат работы сплоченной команды существенно превосходит сумму результатов работы отдельных её членов, действующих независимо друг от за друга («1 + 1 > 2»).

Командная сплоченность — психологическая характеристика команды, отражающая степень привлекательности группы для её участников, силу их стремления оставаться в ней и работать ради общих целей.

Конфликт (внутригрупповой) — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов членов одной группы (команды).

Лидерство — процесс социально-психологического влияния одного из членов группы (лидера) на поведение и деятельность остальных участников, основанный на авторитете и признании его ценности группой.

Матрица Эйзенхауэра — метод расстановки приоритетов в групповой и индивидуальной работе, основанный на оценке задач по двум критериям: важность и срочность.

Метод «Мозгового штурма» (Брейнсторминг) — метод активизации группового творческого мышления, направленный на оперативное генерирование большого количества идей без их немедленной критики.

Метод Дельфи — метод группового экспертного оценивания, предполагающий анонимный многоуровневый сбор мнений экспертов с последующей статистической обработкой и ознакомлением участников с промежуточными результатами для достижения консенсуса.

Метод Kanban — метод визуализации и управления групповыми процессами, использующий карточки и доски задач для прозрачного распределения нагрузки и стадий выполнения работы («Сделать», «В работе», «Готово»).

Методология Agile (гибкое управление) — набор подходов и принципов для организации работы кросс-функциональных команд, ориентированный на итеративную разработку, частые коммуникации и быструю адаптацию к изменениям.

Профессиональное выгорание — синдром физического и эмоционального истощения, развивающийся на фоне хронического стресса, неэффективных коммуникаций в коллективе или перегрузок в групповой деятельности.

Руководство — процесс официального управления группой, осуществляемый назначенным руководителем на основе административно-правовых полномочий.

Социальная фасилитация — эффект улучшения результатов индивидуальной деятельности человека в присутствии других людей (членов группы).

Социальная ингибиция — эффект ухудшения результатов индивидуальной деятельности (особенно сложной или новой) в присутствии других людей.

Социальная леность (Эффект Рингельмана) — тенденция людей прилагать меньше усилий к выполнению задачи, если они объединяют свои усилия в группе, нежели когда они работают индивидуально в условиях персональной ответственности.

Скрам (Scrum) — один из гибких фреймворков командной работы, основанный на выполнении проекта короткими фиксированными циклами (спринтами) с ежедневными летучками и жестким распределением ролей (Скрам-мастер, Владелец продукта, Команда разработки).

Технология SMART — методика группового целеполагания, требующая, чтобы любая цель команды была конкретной (Specific), измеримой (Measurable), достижимой (Achievable), актуальной (Relevant) и ограниченной во времени (Time-bound).

6.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-З1	**Теоретический вопрос.** Проведите сравнительный анализ индивидуальной и командной работы. Сформулируйте ключевые организационные и психологические преимущества работы в команде.
2.	УК-3-З1	**Аналитическое задание.** Подробно опишите основные недостатки и риски командного взаимодействия (эффект «социальной лености» Рингельмана, групповой конформизм, размывание ответственности). Предложите методы их минимизации.
3.	УК-3-З2	**Теоретический вопрос.** Раскройте понятие «психологический климат команды». Опишите его структуру, ключевые характеристики (сплоченность, доверие, открытость) и показатели оценки (стабильный, неустойчивый, деструктивный климат).
4.	УК-3-З2	**Аналитическое задание.** На основе кейса конфликтной ситуации в коллективе определите, какие факторы привели к ухудшению психологического климата. Опишите роль лидера и участников команды в стабилизации внутренней атмосферы.
5.	УК-3-З3	**Теоретический вопрос.** Сформулируйте научную сущность командообразования (тимбилдинга). Чем процесс целенаправленного командообразования отличается от стихийного формирования рабочей группы?
6.	УК-3-З3	**Аналитическое задание.** Опишите основные цели и задачи современного командообразования в организациях. Составьте перечень критериев, по которым можно судить, что рабочая группа успешно трансформировалась в команду.
7.	УК-3-З4	**Теоретический вопрос.** Изучите и подробно опишите классическую модель этапов развития группы Б. Такмена (формирование, бурление, нормирование, функционирование, распад). Каковы закономерности перехода с этапа на этап?
8.	УК-3-З4	**Аналитическое задание.** Проанализируйте механизмы распределения командных ролей (например, по методике Р. М. Белбина). Объясните, каков паттерн поведения «Генератора идей», «Координатора» и «Исполнителя», и как их дисбаланс влияет на устойчивость команды.
9.	УК-3-З5	**Теоретический вопрос.** Раскройте сущность, структуру и методологические основы тренинга командообразования. Какие типы тренингов существуют (институциональный, веревочный курс, ролевой, творческий)?
10.	УК-3-З5	**Аналитическое задание.** Разработайте концептуальный план-схему однодневного тренинга командообразования для новой проектной группы. Укажите цели этапов «знакомство/ледокол», «основной блок на взаимодействие» и «рефлексия».
11.	УК-3-З6	**Теоретический вопрос.** Классифицируйте внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность работы команды. Каково влияние размера команды, пространственного расположения, ясности целей и системы мотивации?
12.	УК-3-З6	**Аналитическое задание.** Проанализируйте деструктивные факторы (токсичная коммуникация, жесткий авторитаризм, отсутствие обратной связи). Объясните, как данные переменные блокируют достижение синергетического эффекта команды.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-У1	**Практическое задание.** На основе анализа деятельности традиционной учебной группы (класса/потока) составьте сравнительную таблицу, выделив не менее 5 преимуществ и 5 недостатков групповой формы работы (включая феномены конформизма и диффузии ответственности).

2.	УК-3-У1	**Аналитический кейс.** Ознакомьтесь с описанием работы отдела, где сотрудники выполняют независимые параллельные задачи, но объединены общим руководством. Выявите деструктивные стороны такой организации труда и аргументируйте, в каких ситуациях групповая работа уступает индивидуальной.
3.	УК-3-У2	**Практическое задание.** Разберите кейс успешного стартапа. Выделите специфические преимущества именно командного взаимодействия (кросс-функциональность, синергетический эффект, взаимозаменяемость) и риски, с которыми столкнулись участники (риск затяжного поиска консенсуса, внутреннее соперничество).
4.	УК-3-У2	**Ситуационная задача:** Команда крупного проекта зашла в тупик из-за скрытого конфликта ролей. Проанализируйте ситуацию и составьте перечень признаков, по которым можно диагностировать переход преимуществ командной работы в её явные недостатки.
5.	УК-3-У3	**Разработка программы действий.** Предложите пошаговый комплекс управленческих и психологических мер (методы фасилитации, организация обратной связи, нематериальная мотивация) для трансформации токсичной и разобщенной атмосферы в коллективе в позитивный командный климат.
6.	УК-3-У3	**Практикум саморегуляции.** Разработайте чек-лист для лидера и членов команды, позволяющий оперативно оценивать уровень доверия, открытости и психологической безопасности в коллективе в процессе выполнения еженедельных задач.
7.	УК-3-У4	**Анализ факторов.** Опишите, как внешняя среда (удаленная работа, жесткие дедлайны, дефицит бюджета) и внутренние условия (размер команды, гендерный и возрастной состав, личные ценности) влияют на скорость прохождения этапа «бурления» (по Б. Такмену).
8.	УК-3-У4	**Проектное задание.** Сформулируйте требования к условиям запуска нового инновационного проекта. Охарактеризуйте материально-технические, пространственные и социально-психологические факторы, необходимые для успешного старта командообразования.
9.	УК-3-У5	**Разработка регламента.** Составьте проект «Кодекса командного взаимодействия» для проектной группы. Выделите и обоснуйте ключевые условия успешности совместной деятельности (правила коммуникации, регламент разрешения споров, распределение зон ответственности).
10.	УК-3-У5	**Моделирование процессов.** На примере конкретной совместной задачи (например, подготовка сложной презентации или аналитического отчета) определите точки критического взаимодействия членов команды и пропишите условия, предотвращающие срыв сроков и потерю качества.
11.	УК-3-У6	**Творческое задание.** Выступая в роли ведущего (фасилитатора), сформулируйте свод из 7–10 обязательных правил для участников тренинга командообразования (например, «здесь и сейчас», «конфиденциальность», «я-высказывание», «активность»). Обоснуйте психологический смысл каждого правила.
12.	УК-3-У6	**Кейс-тренинг.** Опишите алгоритм действий тренера в ситуации, когда один из участников тренинга командообразования открыто нарушает установленные правила игры или демонстрирует пассивную агрессию. Продемонстрируйте умение экологично возвращать группу в рабочее русло.

6.4. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-В1	**Практикум самоанализа:** Проведите рефлексивную оценку своего участия в реальном или учебном групповом проекте. Используя приемы психологического самонаблюдения и модель ролей Р. М. Белбина, определите свою ключевую роль, сильные и слабые стороны личного вклада в достижение групповой цели. Оформите результаты в виде эссе-рефлексии.
2.	УК-3-В1	**Разработка индивидуальной траектории:** Используя приемы рефлексивного анализа (например, личный SWOT-анализ в контексте командного взаимодействия), разработайте план развития личных метанавыков (soft skills), необходимых для эффективного выполнения дефицитных для вас командных ролей.
3.	УК-3-В2	**Проектное задание «Постпроектный аудит»:** На основе опыта реализации завершенного совместного проекта проведите комплексный рефлексивный анализ. Выявите, какие именно

		преимущества командной работы помогли проекту, а какие недостатки коммуникации или координации затормозили процесс. Составьте аналитическую записку «Уроки проекта» (Lessons Learned).
4.	УК-3-В2	**Кейс-анализ организационных патологий:** Проведите рефлексивную оценку деятельности предложенной в кейсе проблемной команды. Используя аналитические приемы, дифференцируйте конструктивные эффекты синергии от деструктивных проявлений группового единомыслия (groupthink). Предложите превентивный регламент для будущих проектов компании.
5.	УК-3-В3	**Исследовательский практикум:** Продемонстрируйте владение приемами оценки психологического климата. Проведите экспресс-диагностику учебной или рабочей группы с использованием стандартизированных методик (например, экспресс-методика Л. Н. Лутошкина или методика А. Н. Лутошкина). Оформите аналитическое заключение.
6.	УК-3-В3	**Проектирование системы мониторинга:** Разработайте карту детерминант и систему регулярного мониторинга психологического климата для распределенной (удаленной) проектной команды. Включите в нее качественные и количественные индикаторы оценки уровня доверия, конфликтности и психологической безопасности участников.
7.	УК-3-В4	**Разработка методического паспорта упражнения:** Разработайте и подробно опишите методику проведения одного классического командного упражнения в рамках тренинга командообразования (например, «Башня», «Болото» или «Слепой полигон»). Укажите точный тайминг, реквизит, инструкцию для участников и скрытые триггеры упражнения.
8.	УК-3-В4	**Игровое моделирование (Ролевой симулятор):** Выступите в роли тренера/фасилитатора. Продемонстрируйте навык проведения командного упражнения на взаимодействие в группе: озвучьте инструкцию, проконтролируйте соблюдение правил и управляйте динамикой группы в процессе преодоления искусственно созданных трудностей.
9.	УК-3-В5	**Проектирование процедуры дебрифинга:** Разработайте пошаговый алгоритм и сценарный план рефлексивной оценки (дебрифинга) хода и итогов выполнения сложного командного упражнения. Сформулируйте систему открытых вопросов, направленных на осознание участниками причин их успеха или неудачи в игре.
10.	УК-3-В5	**Моделирование рефлексивной сессии:** Проведите процедуру групповой рефлексии (шеринг/дебрифинг) после выполнения тренингового задания. Продемонстрируйте владение приемами активного слушания, фасилитации и модерации, помогая участникам перевести игровой опыт взаимодействия в практические выводы для реальной работы.
11.	УК-3-В6	**Лабораторная работа по социометрии:** Продемонстрируйте владение классической методикой Дж. Морено. На основе предложенной матрицы выборов группы из 10–12 человек рассчитайте индивидуальные и групповые социометрические индексы, определите социометрический статус каждого члена группы («звезды», «предпочитаемые», «изолированные»).
12.	УК-3-В6	**Построение социограммы и аналитическое моделирование:** На основе данных проведенного социометрического исследования постройте графическую социограмму группы (мишени или плоскостную). Проанализируйте топологию неформальных связей, выявите скрытые микрогруппы, неформальных лидеров и подготовьте рекомендации по оптимизации структуры команды.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины, указанных в п. 6.1.1.;
- задания, рекомендованные для самостоятельной работы;
- основные вопросы, рекомендованные для подготовки к семинарским занятиям по темам

7.2. ФОС для текущего контроля:

№	Код	Задания

	результата обучения	
1.	УК-3-З1	**Тест закрытого типа.** Выберите основные организационные и психологические преимущества командной работы перед индивидуальной.
2.	УК-3-З1	**Письменный опрос.** Дайте определение понятию «социальная леность» (эффект Рингельмана) и опишите риски размывания ответственности.
3.	УК-3-З2	**Экспресс-диктант:** Перечислите ключевые структурные компоненты социально-психологического климата в коллективе
4.	УК-3-З2	**Устный опрос:** Назовите основные качественные показатели и маркеры деструктивного психологического климата.
5.	УК-3-З3	**Терминологический коллоквиум:** Раскройте научную сущность понятия «командообразование». Чем оно отличается от развития группы?
6.	УК-3-З3	**Письменное задание:** Сформулируйте ключевые критерии, отличающие стихийно возникшую рабочую группу от целевой команды.
7.	УК-3-З4	**Блиц-опрос:** Перечислите все стадии развития малой группы по классической модели Брюса Такмена.
8.	УК-3-З4	**Тестовое задание:** Сопоставьте командные роли по Р. М. Белбину с их ключевыми поведенческими характеристиками.
9.	УК-3-З5	**Устный опрос:** Опишите структуру, основные цели и базовые методологические принципы тренинга командообразования.
10.	УК-3-З5	**Письменный мини-отчет:** Охарактеризуйте специфику и различия веревочных курсов, ролевых и творческих тимбилдингов.
11.	УК-3-З6	**Классификационный тест:** Распределите предложенные факторы эффективности работы команды на внутренние и внешние.
12.	УК-3-З6	**Устный опрос:** Каково влияние пространственного расположения участников и размера команды на общую продуктивность?
13.	УК-3-У1	**Практическая работа:** Составление аналитической таблицы плюсов и минусов групповой работы на примере студенческого потока.
14.	УК-3-У1	**Анализ текстовой ситуации:** Выявление скрытых проявлений группового конформизма в предложенном организационном кейсе.
15.	УК-3-У2	**Кейс-метод:** Выделение синергетических эффектов и барьеров взаимодействия в кросс-функциональной команде стартапа.
16.	УК-3-У2	**Аналитическая задача:** Определение момента перехода преимуществ командной работы в стадию ролевых конфликтов по исходному описанию.
17.	УК-3-У3	**Разработка проекта:** Составление плана управленческих мероприятий по минимизации конфликтности и улучшению климата в отделе.
18.	УК-3-У3	**Заполнение чек-листа:** Проведение оперативной оценки уровня доверия и психологической безопасности в учебной мини-группе.
19.	УК-3-У4	**Ситуационный анализ:** Определение влияния жестких дедлайнов и удаленного формата работы на прохождение группой стадии «бурления».
20.	УК-3-У4	**Разработка спецификации:** Формулирование требований к материально-техническим условиям для успешного запуска процесса командной работы.
21.	УК-3-У5	**Проектирование регламента:** Разработка проекта «Кодекса взаимодействия» и правил коммуникации для проектной группы.
22.	УК-3-У5	**Моделирование процессов:** Определение критических точек взаимодействия членов команды при совместном написании отчета.
23.	УК-3-У6	**Творческое задание:** Формулирование и психологическое обоснование 10 правил для участников тренинга (правило «Я-высказывания» и др.).
24.	УК-3-У6	**Решение поведенческого кейса:** Разработка алгоритма экологичного возвращения в рабочее русло участника тренинга, нарушающего правила.
25.	УК-3-В1	**Защита рефлексивного эссе:** Самоанализ личного вклада и оценка собственной командной роли по Белбину в рамках учебного проекта.
26.	УК-3-В1	**Защита индивидуального плана:** Построение личной траектории развития soft skills на основе SWOT-анализа своих командных навыков.
27.	УК-3-В2	**Защита отчета «Уроки проекта»:** Комплексный постпроектный рефлексивный аудит эффективности реализованного группового задания.
28.	УК-3-В2	**Кейс-анализ организационных патологий:** Дифференциация конструктивной синергии от

		группового единомыслия (groupthink) в проблемной команде.
29.	УК-3-В3	**Лабораторная работа:** Проведение экспресс-диагностики психологического климата в группе по методике А. Н. Лутошкина с расчетом индексов.
30.	УК-3-В3	**Проектная разработка:** Создание сквозной системы мониторинга и карты детерминант климата для распределенной ИТ-команды.
31.	УК-3-В4	**Защита методического паспорта:** Разработка и презентация полной технологии проведения командного упражнения (например, «Башня»).
32.	УК-3-В4	**Игровое моделирование:** Демонстрация навыков фасилитатора при проведении командного упражнения в аудитории со студентами.
33.	УК-3-В5	**Защита сценарного плана:** Разработка структуры и системы открытых вопросов для проведения процедуру дебрифинга после игры.
34.	УК-3-В5	**Проведение рефлексивной сессии:** Модерация шеринг-этапа в группе после тренингового упражнения с фиксацией выводов.
35.	УК-3-В6	**Лабораторная работа по социометрии:** Проведение исследования по Дж. Морено, расчет социометрических статусов участников.
36.	УК-3-В6	**Построение и защита социограммы:** Графическое моделирование структуры связей группы с выделением микрогрупп и лидеров.

7.3 ФОС для промежуточной аттестации:

7.3.1 Задания для оценки знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-З1	**Теоретический вопрос:** Командная форма организации труда как инструмент повышения эффективности деятельности: понятие, ключевые социально-психологические и организационные преимущества командного взаимодействия.
2.	УК-3-З1	**Проблемно-теоретический вопрос:** Ограничения, недостатки и деструктивные феномены групповой работы. Раскройте сущность эффекта Рингельмана (социальной лености), диффузии ответственности и конформизма в группе.
3.	УК-3-З2	**Теоретический вопрос:** Социально-психологический климат (СПК) в команде: сущность, структура и основные характеристики. Взаимосвязь между уровнем сплоченности, доверия и продуктивностью совместной деятельности.
4.	УК-3-З2	**Проблемно-теоретический вопрос:** Качественные индикаторы и маркеры стабильного, неустойчивого и деструктивного психологического климата. Роль лидерства и внутренних коммуникаций в профилактике токсичной атмосферы.
5.	УК-3-З3	**Теоретический вопрос:** Научно-теоретические основы командообразования (тимбилдинга). Определение, цели, задачи и отличие целенаправленного формирования команды от стихийного генезиса малой группы.
6.	УК-3-З3	**Проблемно-теоретический вопрос:** Сравнительный анализ дефиниций «рабочая группа» и «эффективная команда». Опишите базовые качественные критерии перерастания группы в сплоченную команду.
7.	УК-3-З4	**Теоретический вопрос:** Механизмы и динамика группового процесса. Подробно раскройте фазы развития малой группы по классической модели Б. Такмена (формирование, бурление, нормирование, функционирование, распад).
8.	УК-3-З4	**Проблемно-теоретический вопрос:** Закономерности ролевой дифференциации в команде. Классификация командных ролей по Р. М. Белбину. Влияние ролевого баланса или дисбаланса на общую жизнеспособность проектной группы.
9.	УК-3-З5	**Теоретический вопрос:** Тренинг командообразования как метод активного социально-психологического обучения: сущность, структура, методологические принципы организации и проведения.
10.	УК-3-З5	**Проблемно-теоретический вопрос:** Типология и классификация тренингов командообразования. Сравнительный анализ ролевых, институциональных, творческих тренингов и программ экстремального тимбилдинга («веревочных курсов»).
11.	УК-3-З6	**Теоретический вопрос:** Классификация факторов, детерминирующих эффективность

		деятельности команды. Влияние внешних организационных условий и внутренних структурных параметров группы.
12.	УК-3-З6	**Проблемно-теоретический вопрос:** Анализ влияния организационно-технических и психологических факторов (размер команды, пространственное расположение, общность ценностей, ясность целей) на синергетический эффект.

Вопросы для подготовки к зачету
по дисциплине «Командообразование и методы групповой работы»

Блок 1. Теоретические основы командной работы и феномены малых групп

1. Понятие малой группы в социальной психологии. Классификация и функции малых групп.
2. Командная форма организации труда: определение, сущность и ключевые отличия «команды» от «рабочей группы».
3. Социально-психологические и организационные преимущества командного взаимодействия. Феномен синергии.
4. Ограничения, недостатки и риски групповой деятельности.
5. Сущность эффекта Рингельмана (социальная леность), причины его возникновения и методы минимизации.
6. Феномен диффузии (размывания) ответственности в групповой работе и способы его преодоления.
7. Групповой конформизм и его влияние на принятие командных решений. Эксперименты С. Аша.
8. Феномен «группового единомыслия» (groupthink): признаки, опасность для организации и методы профилактики.

Блок 2. Психологический климат и групповая динамика

9. Социально-психологический климат (СПК) в команде: понятие, структура и основные характеристики.
10. Факторы, детерминирующие формирование психологического климата (внешние организационные условия и внутренние параметры).
11. Взаимосвязь между уровнем командной сплоченности, взаимного доверия и продуктивностью совместной деятельности.
12. Качественные маркеры и индикаторы стабильного, неустойчивого и деструктивного психологического климата.
13. Особенности формирования и мониторинга психологического климата в распределенных (удаленных) проектных командах.
14. Классическая модель этапов развития малой группы Брюса Такмена: характеристика стадий (формирование, бурление, нормирование, функционирование, распад).
15. Особенности протекания кризиса на стадии «бурления» (storming) и роль лидера в его преодолении.

Блок 3. Ролевая структура и методология командообразования

16. Закономерности ролевой дифференциации в команде. Понятие социальной и командной роли.
17. Концепция командных ролей Р. М. Белбина: классификация ролей, их сильные стороны и «допустимые слабости».
18. Влияние ролевого баланса и дисбаланса на общую жизнеспособность и эффективность проектной группы.
19. Научно-теоретическая сущность командообразования (тимбилдинга): цели, задачи и этапы реализации в организации.
20. Метод социометрии Дж. Морено как инструмент диагностики структуры межличностных отношений в группе.
21. Социометрические статусы личности в группе («звезды», «предпочитаемые», «изолированные», «отвергаемые») и их влияние на командную работу.
22. Правила построения и методика анализа социограмм (мишени, плоскостные социограммы).

Блок 4. Технологии проведения тренингов и групповая рефлексия

23. Тренинг командообразования как метод активного социально-психологического обучения: сущность, структура и принципы проведения.
24. Типология и классификация программ тимбилдинга (институциональные, ролевые, творческие, экстремальные/«веревочные курсы»).
25. Назначение и психологический смысл базовых правил для участников тренинга (правила «здесь и сейчас», «конфиденциальность», «активность», «Я-высказывание»).
26. Сопротивление и деструктивное поведение участников в ходе тренинга (саботаж, пассивная агрессия): причины возникновения и алгоритм действий фасилитатора.
27. Методология проведения дебрифинга (рефлексивного анализа) по итогам выполнения командных упражнений в тренинге.
28. Приемы рефлексивной оценки собственной роли, личного вклада, а также преимуществ и недостатков работы команды по завершении совместного проекта.

7.3.2 Задания для оценки умений.

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-У1	**Практическое задание:** На основе анализа деятельности традиционной рабочей группы (например, школьного класса или студенческого потока) составьте аналитическую таблицу. Выделите не менее 5 преимуществ и 5 недостатков групповой формы взаимодействия, аргументировав влияние эффекта диффузии ответственности.
2.	УК-3-У1	**Анализ кейса:** Вам представлено описание работы отдела продаж, где сотрудники выполняют независимые параллельные задачи под общим руководством. Выявите деструктивные стороны такой организации труда и докажите умение определять условия, при которых групповая работа уступает индивидуальной.
3.	УК-3-У2	**Практическое задание:** Изучите кейс успешного ИТ-стартапа. Выделите и классифицируйте специфические преимущества именно командного взаимодействия (кросс-функциональность, синергия), а также риски, с которыми столкнулись участники (затяжной поиск консенсуса, скрытое соперничество).
4.	УК-3-У2	**Ситуационная задача:** Команда крупного проекта зашла в тупик из-за скрытого ролевого конфликта. Проанализируйте предложенный сценарий и составьте перечень признаков, по которым можно диагностировать переход потенциальных преимуществ команды в её явные недостатки.
5.	УК-3-У3	**Разработка программы действий:** На основе описания деструктивной и разобщенной атмосферы в коллективе предложите пошаговый комплекс управленческих и психологических мер (методы фасилитации, организация обратной связи, нематериальная мотивация) для формирования позитивного командного климата.
6.	УК-3-У3	**Практикум саморегуляции:** Разработайте экспресс-чек-лист для лидера и членов команды, позволяющий оперативно оценивать уровень взаимного доверия, открытости и психологической безопасности участников в процессе выполнения еженедельных задач.
7.	УК-3-У4	**Анализ факторов:** Опишите, как внешняя среда (удаленная работа, жесткие дедлайны) и внутренние условия (размер команды, гендерный и возрастной состав) влияют на скорость прохождения этапа «бурления» (по Б. Такмену). Сформулируйте условия преодоления кризиса.
8.	УК-3-У4	**Проектное задание:** На основе технического задания к новому инновационному проекту сформулируйте требования к условиям запуска. Охарактеризуйте материально-технические, пространственные и социально-психологические факторы, необходимые для успешного командообразования.
9.	УК-3-У5	**Разработка регламента:** Составьте проект «Кодекса командного взаимодействия» для проектной группы. Выделите и обоснуйте ключевые условия успешности совместной деятельности (правила внутренней коммуникации, регламент разрешения споров, распределение ответственности).
10.	УК-3-У5	**Моделирование процессов:** На примере конкретной совместной задачи (например, подготовка сложной аналитической презентации) определите точки критического межличностного взаимодействия членов команды и пропишите условия, предотвращающие

		срыв сроков и потерю качества.
11.	УК-3-У6	**Творческое задание:** Выступая в роли ведущего (фасилитатора), сформулируйте свод из 7–10 обязательных правил для участников тренинга командообразования (например, «здесь и сейчас», «конфиденциальность», «активность»). Письменно обоснуйте психологический смысл каждого правила.
12.	УК-3-У6	**Кейс-тренинг:** Разоберите поведенческую ситуацию: в ходе тренинга командообразования один из участников открыто нарушает установленные правила игры или демонстрирует пассивную агрессию. Пропишите алгоритм действий тренера, демонстрирующий умение экологично возвращать группу в рабочее русло.

7.3.3 Задания для оценки владений (навыков)

№	Код результата обучения	Задания
1.	УК-3-В1	**Практикум самоанализа:** Проведите глубокую рефлексивную оценку личного опыта участия в групповом проекте. Используя модель командных ролей Р. М. Белбина, определите свой ролевой профиль, сильные стороны и зоны деструктивного поведения. Оформите аналитическое эссе-рефлексию.
2.	УК-3-В1	**Разработка индивидуального плана:** На основе результатов рефлексивного самоанализа и личного SWOT-анализа разработайте персональный план-траекторию развития метанавыков (soft skills), необходимых для гибкого переключения между различными командными ролями.
3.	УК-3-В2	**Проектное задание «Постпроектный аудит»:** Проведите рефлексивный аудит завершенного командного проекта (из учебной или профессиональной практики). Составьте отчет по методологии «Lessons Learned» (Извлеченные уроки), детально дифференцировав организационные успехи от упущенных возможностей.
4.	УК-3-В2	**Анализ организационных патологий:** Изучите предложенный кейс деструктивного взаимодействия в корпоративной среде. Примените приемы рефлексивного анализа, выявите признаки феномена «группового единомыслия» (groupthink) и разработайте превентивный регламент для будущих проектов.
5.	УК-3-В3	**Исследовательский практикум:** Продемонстрируйте владение приемами оценки психологического климата. Проведите экспресс-диагностику реального коллектива (учебной группы или отдела) с использованием стандартизированных методик (например, А. Н. Лутошкина). Сформируйте аналитическое заключение с расчетом индексов.
6.	УК-3-В3	**Проектная разработка:** Спроектируйте комплексную сквозную систему мониторинга и карту детерминант психологического климата для распределенной (удаленной) ИТ-команды. Включите в нее качественные метрики оценки уровня доверия и психологической безопасности.
7.	УК-3-В4	**Разработка методического паспорта:** Разработайте подробную технологическую карту (паспорт) оригинального или классического командного упражнения для тренинга командообразования. Укажите точный хронометраж, реквизит, текст инструкции для участников и скрытые триггеры упражнения.
8.	УК-3-В4	**Игровое моделирование (Ролевая симуляция):** Выступите в роли тренера/фасилитатора в аудитории. Продемонстрируйте навык управления групповой динамикой: озвучьте инструкцию к командному упражнению, проконтролируйте соблюдение правил и координируйте действия группы в процессе преодоления кризиса.
9.	УК-3-В5	**Проектирование дебрифинга:** Разработайте подробный сценарий сессии рефлексивного анализа (дебрифинга) по итогам выполнения сложного игрового задания. Сформулируйте воронку открытых вопросов, направленных на перевод игрового опыта в практические выводы (action-план) для реальной работы.
10.	УК-3-В5	**Модерация рефлексивной сессии:** Проведите процедуру группового шеринга/дебрифинга после завершения тренингового упражнения. Продемонстрируйте владение техниками активного слушания, резюмирования и экологичной проработки взаимных претензий участников.
11.	УК-3-В6	**Лабораторная работа по социометрии:** Продемонстрируйте владение классической процедурой Дж. Морено. На основе предоставленной матрицы взаимных выборов коллектива рассчитайте индивидуальные и групповые социометрические индексы, определив

		неформальный статус каждого участника.
12.	УК-3-В6	**Построение и анализ социограммы:** На основе расчетных данных социометрического исследования постройте графическую социограмму группы (мишени или плоскостную). Визуализируйте скрытые микрогруппы, каналы неформальной коммуникации и разработайте рекомендации по оптимизации структуры команды.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 138 с. — ISBN 978-5-9275-3925-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/121910/details (дата обращения: 04.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Корниенко, В. И. КоманДООбразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588859 (дата обращения: 04.08.2026).

3. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командООбразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/589486 (дата обращения: 04.08.2026).

4. Крючева, Я. В. Командообразование в стартапах : учебное пособие / Я. В. Крючева, Н. В. Узлова, Т. А. Николенко. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2024. — 112 с. — ISBN 978-5-9961-3371-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/149445/details (дата обращения: 04.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Ракутова, И. В. Техники коммуникации и основы командообразования : учебное пособие / И. В. Ракутова. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2025. — 266 с. — ISBN 978-985-895-215-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/152380/details (дата обращения: 04.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Сапон, И. В. Социальное проектирование : учебное пособие / И. В. Сапон. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2024. — 77 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/149552.html

3. Сачкова, М. Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах : учебное пособие для вузов / М. Е. Сачкова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 120 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20197-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557770

4. Юдакова, С. В. Основы формирования организационной культуры : учебное пособие / С. В. Юдакова. — Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2026. — 204 с. — ISBN 978-5-907789-58-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/160673/details (дата обращения: 04.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:
- пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice;
- веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.); - -
электронную библиотечную систему IPRBooks;
- систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося используется Личный кабинет студента (он-лайн доступ через сеть Интернет http://lk.rosnou.ru).

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://www.edu.ru/ – портал «Российское образование». **http://window.edu.ru/** единое окно образовательных ресурсов **http://www.rsl.ru** - российская государственная библиотека
http://www.iprbookshop.ru/ электронная библиотека РосНОУ
http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/common Сайт АНО ВО РосНОУ
http://fgosvo.ru/news/9/1647 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования
https://www.top-personal.ru/ журнал «Управление персоналом»
http://www.hrmaximum.ru/ портал, содержащий полезную информацию по вопросам управления персоналом
https://www.pro-personal.ru/ портал профессионального сообщества кадровиков
http://hr-portal.ru/ портал об управлении персоналом

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных

психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекций и семинарских занятий используются аудитория №29:
- Персональный компьютер преподавателя – 1 шт.
- Монитор преподавателя – 1 шт.
- Персональные компьютеры студентов: 14 шт.
- Мониторы: 14 шт.
- Меловая магнитная доска
- Учебно-наглядные пособия

Рабочие места студентов:
- столы компьютерные – 14 шт.
- стулья – 14 шт.
- столы ученические: 15 шт.
- стулья: 30 шт.

Рабочее место преподавателя:
- стол письменный: 1 шт.
- стул: 1 шт.