Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: [illegible]
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 (МОДУЛЯ)

«Командообразование и методы групповой работы»

Код и направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль): Гражданско-правовой

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

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики и менеджмента
«28» января 2026 года, протокол №96/162

Зам. директора по УМР
Черкасова Н.Н.

Каменск-Шахтинский
2026

1. НАИМЕНОВАНИЕИЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучаетсяобучающимися,осваивающимиобразовательнуюпрограмму«Юриспруденция»всоответствиисФедеральнымгосударственнымобразовательнымстандартомвысшегообразованияпонаправлениюподготовки40.03.01Юриспруденция(уровеньбакалавриата),утвержденнымприказомМинистерстваобразованияинаукиРФот13.08.2020г.№1011 (ФГОС ВО3++).

Целью изучения дисциплины «Командообразование и методы групповой работы»является изучение теоретических основ и получение практических навыков формированияосновныхпринциповсозданиякомандинеобходимыхусловийуспешнойкомандной работы.Вобразовательнойчастикурсарассматриваютсяосновныепонятияформирования иразвития командыикомандной работы ворганизации.

Изучениеучебнойдисциплинынаправленонаподготовкуобучающихсякосуществлению правоприменительнойдеятельности,трудовыефункциикоторойопределены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистовидругихслужащих,утвержденномпостановлениемМинтрудаРФот21августа1998г.N
37)(сизменениямиидополнениями)

2. МЕСТОДИСЦИПЛИНЫВСТРУКТУРЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Командообразование и методы групповой работы относится кобязательнойчастиучебногопланаиизучаетсяна2курсеочно-заочнойформыобученияи3 курсезаочной формы обучения.

2.1. Требованиякпредварительнойподготовкеобучающегося:

Учебная дисциплина «Командообразование и методы групповой работы» изучаетсястудентами,осваивающимиобразовательнуюпрограммубакалавровпонаправлению
40.03.01Юриспруденция,направленность(профиль)Гражданско-правовой/Уголовно-правовой.Учебнаядисциплина«Командообразованиеиметодыгрупповойработы»относится кобязательной частиблока1«Дисциплины(модули)».

Онаобъединяетзнанияииспользуетметодыпсихологии,социологиииидругихгуманитарныхнаук,соднойстороны,июридическо-управленческих – сдругой.

Ееизучениебазируетсяназнанияхиумениях,полученныхобучающимисяприизучениидисциплин:Налоговоеправо,Финансовоеправо,Жизненнаянавигация,Технологиисаморазвития личности,Психология общения.

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

Успешноеосвоениедисциплины«Командообразованиеиметодыгрупповойработы» направлено на подготовку обучающихся к преддипломной практике, изучениютакихдисциплин,как:Вопросытрудоустройстваиуправлениекарьерой,Производственнаяпрактика, Профессиональнаяэтика.

Развитиеуобучающихсянавыковкомандной работы,межличностнойкоммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций,проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научныхисследований,проводимыхУниверситетом,втомчислесучетомрегиональныхособенностейпрофессиональнойдеятельностивыпускниковипотребностейработодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,СООТНЕСЕННЫЕСПЛАНИРУЕМЫМИРЕЗУЛЬТАТАМИОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙПРОГРАММЫ

Врезультатеосвоениядисциплиныобучающийсяпопрограммебакалавриатадолженовладеть:

- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать своюрольв команде(УК-3)

Планируемыерезультатыобученияподисциплине

Формируемая компетенция	**Планируемыерезультатыобучения**	**Код результатаобучения**
способеносуществлятьсоциальное взаимодействие и реализовывать свою рольвкоманде УК-3	**Знать:**	
	-преимуществаи недостаткиработывкоманде	УК-3–З1
	-сущностьихарактеристикипсихологическогоклиматав команде	УК-3–З2
	-сущностькомандообразования	УК-3–З3
	-механизмыизакономерностиформированиякоманды	УК-3–З4
	-сущноститренингакомандообразования	УК-3–З5
	-факторы,влияющие наработукоманды	УК-3–З6
	Уметь:	
	-выделятьианализироватьпреимуществаинедостатки работывкоманде	УК-3–У1
	-определятьпутиформированияпозитивногоклиматав команде	УК-3–У2
	-характеризоватьусловияифакторыкомандообразования	УК-3–У3
	-определятьусловияуспешностивзаимодействиячленов командывходевыполнениясовместнойдеятельности	УК-3–У4
	- формулировать правила участников тренингакомандообразования	УК-3–У5
	-определятьпозитивныеинегативныефакторы,влияющие наработукоманды	УК-3–У6
	Владеть:	
	-приемамирефлексивнойоценкисобственнойролив команде	УК-3–В1
	- приемами рефлексивной оценки преимуществ и недостатковработывкоманде	УК-3–В2
	-приемамиоценкипсихологическогоклиматавкоманде	УК-3–В3
	-методикойвыполнениекомандныхупражненийвходе тренингакомандообразования	УК-3–В4
	- методикой рефлексивной оценки хода и итоговвыполнениякомандныхупражненийвходетренинга командообразования	УК-3–В5
	-методикойоценкисоциометрическогостатусаличностив группе	УК-3–В6

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМКОЛИЧЕСТВААКАДЕМИЧЕСКИХЧАСОВ,ВЫДЕЛЕННЫХНАКОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХЗАНЯТИЙ)ИНА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮРАБОТУОБУЧАЮЩИХСЯ

Общаятрудоемкостьдисциплинысоставляет3зачетныхединицы(108часа).

№	Формаобучения	Семестр, курс	Общая трудоемкость		Втомчислеконтактнаяработас преподавателем					СР	Контроль
			Вз.е.	Вчасах	всего	Л	С	КоР	зачет		
1.	Очно-заочная	4семестр 2курс	3	108	26	20	4	1,7	0,3	82	
2.	Заочная	5сессия 3курс	1	36	4	4				32	
		6сессия 3курс	2	72	6		4	1,7	0,3	62,3	3,7
Итого			3	108	10	4	4	1,7	0,3	94,3	

Распределениеучебноговременипотемамивидамучебныхзанятий

очно-заочнаяформаобучения

№	Наименование разделов, темучебныхзанятий	Всего часов	Контактнаяработас преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результатыобучения
			Всего	Л	С	КоР	Зачет			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Тема 1. Этапыкомандообразования	25	5	4	1			20		УК-3-З3УК-3-З4УК-3-У2УК-3-В1 УК-3-В2УК-3-В3
2.	Тема 2. Распределениеролейвкоманде	25	5	4	1			20		УК-3-З4УК-3-У2УК-3-У3УК-3-В1УК-3-В6 УК-3-В4
3.	Тема 3. Формированиеобщеговидениявкоманде	27	7	6	1			20		УК-3-З1УК-3-З3УК-3-З6УК-3-У3УК-3-У4 УК-3-В2УК-3-В4
4.	Тема 4. Процессы раскола вреальныхкомандахиработа сними	27	7	6	1			20		УК-3-З1УК-3-З2УК-3-З6УК-3-У1УК-3-У5 УК-3-У6УК-3-В5
Промежуточная аттестация (зачет)		*4*	*4*			*1,7*	*0,3*	*2*		
ИТОГО		*108*	*30*	*4*	*4*	*1,7*	*0,3*	*82*		

заочнаяформаобучения

№	Наименование разделов, темучебныхзанятий	Всего часов	Контактнаяработас преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результатыобучения
			Всего	Л	С	КоР	Зачет			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Тема 1. Этапыкомандообразования	18	2	2				16		УК-3-З3УК-3-З4УК-3-У2УК-3-В1УК-3-В2 УК-3-В3
2.	Тема 2. Распределениеролейвкоманде	18	2	2				16		УК-3-З4УК-3-У2УК-3-У3УК-3-В1 УК-3-В6УК-3-

										В4
Итогоза1курс(2сессия):		*36*		*4*				*32*		
3.	Тема 3. Формированиеобщеговидениявкоманде	33	2		2			31		УК-3-З1УК-3-З3УК-3-З6УК-3-У3УК-3-У4 УК-3-В2УК-3-В4

4.	Тема 4. Процессы раскола вреальныхкомандахиработа сними	33,3	2		2			31,3		УК-3-З1УК-3-З2УК-3-З6УК-3-У1УК-3-У5УК-3-У6 УК-3-В5
Промежуточная аттестация (зачет)		*5,7*	*2*			*1,7*	*0,3*		*3,7*	
Итогоза2курс(1сессия):		*72*	*6*		*4*	*1,7*	*0,3*	*62,3*	*3,7*	
ИТОГО		*108*	*10*	*4*	*4*	*1,7*	*0,3*	*90,3*	*3,7*	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ(РАЗДЕЛАМ)

Тема1.Этапыкомандообразования.

Определениепонятий«команда»и«командообразование».Отличиекомандыотгруппылюдей.Основныефункциикоманды.Основныепризнакикоманды.Критерииуспешнойкоманды.Причинынеэффективнойработыкоманды.Влияниекомандногоподхода на организацию. Модели командообразования: общая характеристика. Стадии ипроцессы командообразования. Комплектование ипереукомплектование. Знакомство иуглублениезнакомства.Институциализация.Формированиеобщеговидения.Позиционированиеиперепозиционирование.Планирование–исполнение–рефлексия.

Литература:основная–1-3;дополнительная–4-5.

Тема2.Распределениеролейвкоманде.

Функциональныеипсихологическиероливкоманде.Отношениявкоманде.Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Комплектование проектныхгрупп.Особенностидеятельностипроектныхгрупп.Принципмаксимальнойгетерогенности.Юнгианскаятипологиякакосновакомплектованияпроектныхгрупп.Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Концепция командныхролейР.М.Белбина.«Колесокоманды»Марджерисона–МакКенна.МодельуправленческихролейТ.Ю.Базарова.Командаруководителей.Программа-минимум.Управлениевниманиемисмыслами.Управлениегрупповымипроцессами.Диагностическаякомпетентность.Управлениеобратнойсвязью.Расширенныепрограммы.Командный менеджментккомпонентсистемыуправленияорганизацией.

Литература:основная–1-3;дополнительная–4-5.

Тема3.Формированиеобщеговидениявкоманде.

Видение: от личного к общему. Самооценка готовности участников к согласованиювидений.Договоренностьонормахипринципахработыпосогласованиювидений.Согласование видений. Анализ ситуации: реконструкция шаблонных способов действия.Объективацияисопоставлениеперсональныхценностей(идеалов).Актуализацияисогласование рациональных интересов участников. Разработка видения альтернативныхпутей. Выбор базовой модели (матрицы) видения. Границы игрового метода. Ценностьигрового опыта. Рождение командной рефлексии. Интеграция участников как результатразмежевания. Стратегические игры и ролевое позицирование. Коммуникативные игры:освоениепространствамежгрупповыхотношений.Деловыеигрыипредметно-функциональноепозицированиевкоманде.

Литература:основная–1-3;дополнительная–4-5.

Тема4.Процессырасколавреальныхкомандахиработасними.

Факторы,провоцирующиерасколкоманды.Имитациявнешнихвоздействийнакоманды.

Актуализациягрупповыхзащитныхмеханизмов.Сущностьиназначениекомандыперемен.Макропозиционированиекомандыперемен.Коллегиальнаяформа

управления организационными изменениями (система комитетов). Департамент реформ исистема выделенных должностей. Дублирование подразделений и подмена их функций.Комплектованиекомандыперемен:организационныйичеловеческийфакторы.Организационноеусловие:узловыеотделы.Кадровоеусловие:модельидеальногореформатора.Способыуправления сопротивлением.

Литература:основная–1-3;дополнительная–4-5.

Планы семинарских, практических, лабораторных занятийочно-заочная формаобучения

Тема 1. **Этапы командообразования.** Этапы командообразования.Время-1 час.

Основныевопросы:

1. Изучить основные функции команды. 2. Изучить основные признаки команды. 3.Изучитьстадииипроцессыкомандообразования.Семинар-дискуссия– коллективноеобсуждениедокладовисообщенийстудентовпотеме«Комплектованиеипереукомплектование.Знакомствоиуглублениезнакомства.Институциализация.Формированиеобщеговидения.Позиционированиеиперепозиционирование.Планирование– исполнение - рефлексия.

Тема 2. **Распределение ролей в команде.** Распределение ролей в команде.Время-1 час.

Основныевопросы:

1. Изучить функциональные роли в команде. 2. Изучить психологические роли вкоманде.3.Изучитьотношениявкоманде.4.Изучитьличностныеособенности,влияющие на работу в команде. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладовисообщенийстудентовпотеме«Диагностикапсихотипа.Ролевыеподходы:общаяхарактеристика.КонцепциякомандныхролейР.М.Белбина.«Колесокоманды»Марджерисона – Мак Кенна. Модель управленческих ролей Т. Ю. Базарова», выявлениемненийвгруппе.

Тема3.**Формированиеобщеговидениявкоманде.**Формированиеобщеговидениявкоманде.

Время - 1 час.Основныевопросы:

1. Изучить методики управлением групповыми процессами. 2. Изучить методикиуправлениемобратнойсвязью.3.Изучитьвидысамооценкиготовностиучастниковксогласованиювидений.4.Изучитьграницыиценностиигровогометода.Семинар-дискуссия– коллективноеобсуждениедокладовисообщенийстудентовпотеме «Объективацияисопоставлениеперсональныхценностей(идеалов).Актуализацияисогласованиерациональныхинтересовучастников.Стратегическиеигрыиролевоепозицирование.Коммуникативныеигры:освоениепространствамежгрупповыхотношений.Деловыеигрыипредметно-функциональноепозицированиевкоманде»,выявлениемнений вгруппе.

Тема 4. **Процессы раскола в реальных командах и работа с ними** ними.Время-1 час.

Основныевопросы:

1.Изучитьфакторы,провоцирующиерасколкоманды.2.Изучитьмакропозиционирование команды перемен. 3. Рассмотреть департамент реформ и системавыделенныхдолжностей.Семинар-дискуссия– коллективноеобсуждениедокладовисообщенийстудентовпотеме«Комплектованиекоманды перемен:организационныйи

человеческий факторы. Организационное условие:узловые отделы. Кадровое условие:модельидеальногореформатора.Способыуправлениясопротивлением»,выявление мненийвгруппе.

заочнаяформаобучения

Тема 3. Семинарское занятие:**Формирование общего видения в команде**.Продолжительностьзанятия-2 ч.

Основныевопросы:

1.Изучитьметодикиуправлениемгрупповымипроцессами.

2. Изучитьметодики управлениемобратнойсвязью.

3. Изучитьвидысамооценкиготовностиучастниковксогласованиювидений.

4. Изучитьграницыиценностиигрового метода.

Применениеинтерактивныхтехнологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов потеме «Объективация и сопоставление персональных ценностей (идеалов). Актуализация исогласованиерациональныхинтересовучастников.Стратегическиеигрыиролевоепозицирование.Коммуникативныеигры:освоениепространствамежгрупповыхотношений.Деловыеигрыипредметно-функциональноепозицированиевкоманде»,выявлениемнений вгруппе.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.Интернет-ресурсы:4-7

Тема 4. Семинарское занятие:**Процессы раскола в реальных командах и работасними**.

Продолжительность занятия - 2 ч.Основныевопросы:

1. Изучитьфакторы,провоцирующиерасколкоманды.

2. Изучитьмакропозиционированиекомандыперемен.

3. Рассмотретьдепартаментреформисистемавыделенныхдолжностей.

Применениеинтерактивныхтехнологий

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов потеме«Комплектованиекомандыперемен:организационныйичеловеческийфакторы.Организационноеусловие:узловыеотделы.Кадровоеусловие:модельидеальногореформатора.Способы управлениясопротивлением»,выявлениемненийвгруппе.

Литература: основная – 1-3; дополнительная – 4-5.Интернет-ресурсы:3-5

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯСАМОСТОЯТЕЛЬНОЙРАБОТЫОБУЧАЮЩИХСЯПОДИСЦИПЛИНЕ

6.1 Задания,направленныенаформированиезнаний

6.1.1.Основныекатегорииучебнойдисциплиныдлясамостоятельногоизучения

Агентыизменений–сотрудникикомпании,эмоциональноиценностно-принимающиепутиицелиорганизационныхизменений,активносодействующиеихдостижению и открыто заявляющие о своей приверженности новому организационномуустройству.

Агенты сопротивления – ярые противники организационных изменений, которыепредпринимаютдействия,направленныеназамедлениеилидажеприостановкуорганизационныхизменений.

Адаптация–овладениесотрудникомсуществующимиценностями,нормами,темпамиработыиихиспользованиевкачествеинструментадлядостиженияпоставленныхцелей. См. также ассимиляция,лояльность.

Базоваямодель(матрица)общеговидения–выбраннаякомандойстратегия,которая способствует как достижению личных рациональных интересов, так и реализацииииндивидуальныхкомандныхмечтаний,желанийинепротиворечитценностнымо риентациямучастников.Формулируетсяпредельноабстрактноиобозначаетпринципиальное направление, по которому участники готовы двигаться вместе. Можетвключатьэлементыиздругихстратегийвфункциивспомогательныхманевров.

Бонус – компонент системы оплаты труда, величина которого связана с успехамиорганизациии подразделения.

Вербальныепроективныеметодики– разновидностьпроективныхметодик,предполагающих получение от респондентов смысловых ассоциаций в устной форме на теилииныевербальныестимулы.Участникиосвобождаютсяот«поверхностных»ассоциаций, тренируютсяинтерпретироватьполученныерезультаты,осваиваютпринципыоткрытойкомм уникации.

Веревочныйкурс–технологиякомандообразования,предполагающаянеобходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилийчленовкомандыдляфизическогопреодоленияпреградипрепятствий.Основоположни ком технологии является К. Ронке, адаптировавший программу сыгровкиармейскихштурмовыхгрупп кподготовке бизнес-команд.

Взаимокоучинг– привлечениевкачествекоучеров(наставников)самихучастников,проходящихтренингкоманд ной сыгровки.

Видение– представлениеодолжномпути,которыйвыбираетсясообразнотрадиции(попривычке),ценнос тям(идеалам)ирациональноосуществимымцелям.Направляет активность человека, мотивирует на свершения и служит отправным пунктомдляразработкидетализированныхплановикритериевихвыполнения.Виртуальныеко манды– группы,участникикоторыхобъединеныдругсдругомэлектроннымисредствамисвязии идентифицируютсебякакчленоводнойкоманды.

Гетерогенность состава команды – максимальное различие участников междусобой посущественнымдлякомандной работы персональнымсвойствам.

Гомогенностьсоставакоманды– сходствоучастниковпосущественнымдлякомандной работыперсональнымсвойствам.

Групповаяидентичность–понятие,введенное А.Тэшфелом и обозначающеесамовосприятиечеловекакакчленаопределеннойгруппыилинесколькихгрупп .А.Тэшфелвыделяеттрикомпонентаидентичности:когнитивный(осознаниепринадлежности к группе), ценностный (положительная или отрицательная оценка этогофакта), эмоциональный (переживание факта принадлежности и его оценка в форме такихчувств,как любовь илиненависть).

Деловыеигры– разновидностьигр,представляющаясобойметодимитациипринятияуправленческихрешений вразличныхситуацияхпозаданнымиливырабатываемымсамимиучастникамиигрыправилам. Позволяютсымитироватьсущественныеаспектыдеятельностикомандыи,чтонаиболееважно, вотносительнобезопасномсточкизрениябизнес-последствийрежимепровестикоманду черезопытуспехови неудачи опытмежгруппового взаимодействия.

Жизненныйциклкоманды– естественныеэтапыразвитиякоманды,предполагающиеееобразование(рождение),становлен ие(взросление),преодолениекризисов,стагнацию (старение) ираспад(смерть).

Защитные механизмы – понятие, впервые введенное З. Фрейдом и обозначающеелюбые психические процессы, позволяющие сознанию достичь компромиссного решенияпроблем,неподдающихсяполномуразрешению,иоградитьегоотнегативных,травми

рующих личность переживаний. Конечная цель защитного процесса – достижениесогласованиямеждуреальнымсодержаниемсознания иЯ-концепцией.

Знакомство – этап командообразования, на котором устанавливаются первичныйконтакт,необходимыйуровеньдовериясредиучастников,происходятзнакомствои

личностнаяориентировкачленовкомандыдругвдругеивситуации.

Игроваяконкуренция–формавзаимодействияучастниковикоманд,предполагающая борьбу за обладание значимыми игровыми ресурсами, максимальныйобъемкоторых,согласноправилам,можетполучитьограниченноечислоучастников.

Игровая эффективность – совокупность объективных или объективизированныхкритериев, по которым можно определять степень успешности той или иной команды вигре.

Игровое состояние – переживание игровых событий, восприятие игровых целейкак ценных и личностно значимых, мотивирующих участников действовать на пределеморальных,физическихиумственныхсил.

Игровойопыт– проживаниеигры,подвергнутоерациональномуосмыслениюиконцептуализации,результаты которыговстроенывсхемыреальнойпрактикиучастников.

Команда – группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга входедостиженияобщихрезультатов,котораяиспользуетособуюформуорганизациисовместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников,имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей команды и владеющихотработаннымипроцедурами взаимодействия.

Команда перемен – команда (или система взаимосвязанных команд), обладающаявысоким неформальным статусом и всеми необходимыми формальными полномочиямидляразработкиивнедренияпроектаорганизационныхизменений.Комплектуется изпредставителей ключевых подразделений и включает сотрудников, ориентированных наинновацииспособныхдействоватьвусловияхнеопределенности.

Командаспециалистов–устойчивыевовременииобъединенияспециалистоводного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов.Исторической разновидностьюкомандэтогоклассаявляютсяпопулярные«кружкикачества».

Межгрупповыеотношения– социальныйпроцесс,разворачивающийсямеждуразличными группами и их представителями, который характеризуется единообразиемповедения членов одной группы по отношению к другой группе и склонностью членоводнойгруппывоспринимать членовдругойгруппыкакбезликих еепредставителей.

Нормативныемоделикомандообразования– подходкопределениюстадийцеленаправленного,искусственногоформированиякоманды,где групповыепроцессырассматриваются как всецело зависящие от действий, совершаемых активными агентамиизменений(консультантамии руководителямиорганизации).

Правилаигры–базовыйэлементигры,обозначающийсводпубличнообъявленных предписаний, исполнение которых обязательно для всех участников игры,включаяиведущего,который,всвоюочередь,являетсягарантомихисполнения,безжалостнои последовательно пресекая нарушения.

Регламент командной работы – формальный и легитимный документ, в которомфиксируютсяпроцедурныемоментывнутрикомандной работы(способпринятияреше ний,временныерамки совместныхакцийи пр.).

Социальнаякарьера– сознательныйвыборпрофессиональногопути,восновекоторого лежитстремлениечеловекакрасширениювозможностейустановлениямежличностных отношений с широким кругом влиятельных лиц в организации и за еепределами,стремлениеприобрестиуважениеиавторитет.

Стратегические игры – разновидность игр, в которых моделируется полный циклразработкиивоплощениякакого-либопродуктанаотвлеченномматериале,несвязанномспрофессиональной деятельностьюиграющихкоманд.

Транзитивнаякоманда–высшийоргануправленияорганизационнымиизменениями, создаваемый на временной основе и включающий первых лиц компании.Рассматривает проекты организационных изменений, принимает окончательное решениеобихвнедрениииподдержанииэтогопроцессаадминистративно–распоряжениями,

приказами,положениями.

6.1.2 Заданиядляприобретенияновыхзнаний,углубленияизакрепленияранееприобретенныхзнаний

№	Задание	Код результатаобучения
1.	Приведитеосновныеположительныеинегативныесоставляющиеработыв команде	УК-3-З1
2.	Охарактеризуйтеличностныеособенностируководителя(лидера),влияющиена эффективностьработывкоманде	УК-3-З1
3.	Дайтетрактовкупсихологическогоклимата,назовитесоставляющиеифакторы, влияющиенаформированиепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-З2
4.	Приведитеосновныеположительныеинегативныесоставляющиеработыв команде	УК-3-З2
5.	Охарактеризуйтесущностьпроцессакомандообразования	УК-3-З3
6.	Дайтетрактовкупсихологическогоклимата,назовитесоставляющиеифакторы, влияющиенаформированиепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-З3
7.	Дайтепонятиемеханизмуиохарактеризуйтезакономерностиформирования команды	УК-3-З4
8.	Охарактеризуйтесущностьпроцессакомандообразования	УК-3-З4
9.	Охарактеризуйтеосновныесоставляющиетренингавобластикомандообразования	УК-3-З5
10.	Охарактеризуйтесоотношениепонятий«команда»и«коллектив»	УК-3-З5
11.	Охарактеризуйтеличностныеособенностируководителя(лидера),влияющиена эффективностьработывкоманде	УК-3-З6
12.	Охарактеризуйтеосновныесоставляющиетренингавобластикомандообразования	УК-3-З6

6.2. Задания,направленныенаформированиепрофессиональныхумений

№	Выполнениезаданий	Код результатаобучения
13.	Задание1.Найдитеиобоснуйтеположительныеиотрицательныестороныработыв команде.	УК-3-У1
14.	Задание2.Определитекакиепроцессымогутпроисходитьвкоманде,гденетни «изыскателей»,ни«генераторовидей»?Каковыбудутсильныеислабыесторонытакойкоманды?	УК-3-У1
15.	Задание3.Сформируйтеосновныеэтапыипредставьтефакторыформированияпозитивного психологическогоклимата вкоманде.	УК-3-У2
16.	Задание4. Объясните, возможно ли эффективное решение одним человеком «управленческих»и«административных»задачодновременно(вмоделиБазарова)?	УК-3-У2
17.	Задание5.Перечислитеосновныеусловияифакторы,которыеспособствуют созданиюиразвитиюкоманды.	УК-3-У3
18.	Задание6.Объясните,чтослучитсясобщимвидением,есликомандаприступиткобсуждениюсвоихценностей,идеалов?Какимобразомможнообсуждатьи согласовыватьмалоосознаваемыеценности,интересыучастников.	УК-3-У3
19.	Задание7.Перечислитеусловияуспешностивзаимодействиячленовкомандывходевыполнениясовместнойдеятельности.	УК-3-У4
20.	Задание8.Поясните,можетлиодинчеловеквкомандеодновременноэффективно исполнятьроли «мотиватора»и «аналитика»(вмоделиБелбина)?	УК-3-У4
21.	Задание9.Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивнойоценки ходаиитоговвыполнениякомандныхупражнений.	УК-3-У5
22.	Задание10.Проанализируйте,чтодолжностановитьсяпредметомрефлексиивпроцессепроведениястратегических,коммуникативныхиделовыхигр,атакжепосле ихзавершения.	УК-3-У5
23.	Задание11.Проведитеоценкуосновныхличностныхфакторов,влияющихна эффективностьработыкоманды.	УК-3-У6
24.	Задание12.Поясните,какможнообеспечитьподдержаниеорганизационныхизмененийвслучаепоявленияярыхпротивниковпреобразованийвчислевысшего руководства(учредителей)компании.	УК-3-У6

6.3. Задания,направленныенаформированиепрофессиональныхнавыков,владе

ний

№	Задание	Кодрезультата обучения
25.	Задание13.Приведите примерырефлексивнойоценкисобственнойроливкоманде	УК-3-В1
26.	Задание14.Опишитекакпроявилсявашпсихотипввашейбиографии(профессиональномпути,жизненнойистории)?Какиеизприсутствующихуваспривычекипристрастийнехарактернылдлявашегопсихотипа?Какособенности вашегопсихотипа проявилисьбыприустройственаработу/выбореместаработы.	УК-3-В1
27.	Задание15.Приведитепримерырефлексивнойоценкиплюсовиминусовработыв команде.	УК-3-В2
28.	Задание16.Определите,какиеосновныеразделы,свашейточкизрения,должнывходитьвРегламенткомандной работы?Какиеаспектыкомандной жизнедеятельностидолжнырегламентироваться.Целесообразноличеткорегламентироватьобязанностисотрудниковвслучае использованиякомандного менеджмента	УК-3-В2
29.	Задание17.Представьтелогическуюпоследовательностьоценкипсихологическогоклиматавколлективе,перечислитеметодыипредставьтепроцессихиспользования приоценкепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-В3
30.	Задание 18. В классической иерархической организационной структуре распределениезадач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнем уровне должныпреобладатьзадачи«управления»и«руководства»,далеепомередвижениявниз– «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство».Типичнойорганизационнойпатологией,фиксируемоймодельюБазарова–Щедровицкого,являетсялокализацияадминистративныхзадачвышепоуровню,чеморганизаторских.Какиепоследствия,повашемумнению,влечетэтодля организации.	УК-3-В3
31.	Задание19.Разработайте командное упражнение для проведения тренинга по командообразованию	УК-3-В4
32.	Задание20.Каковывозможностиилиограничениядляуправлениякомандойизвне?Чтоможетичегонеможетгарантироватьпроведениекомандообразованиявгруппе, находящейсянагранираспада	УК-3-В4
33.	Задание21.Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивнойоценки ходаиитоговвыполнениякомандныхупражнений	УК-3-В5
34.	Задание22.Опишите,какиегрупповыезащитныемеханизмывамприходилосьнаблюдать?Чтохарактернодлявашейрабочейгруппы?Какуюпользуиопасность,с вашейточкизрения,подобныемеханизмынесутвашейрабочейгруппе.	УК-3-В5
35.	Задание23.Разработайтетаблицуфакторовличностногохарактера,влияющихна эффективностьработыкоманды	УК-3-В6
36.	Задание24.Поясните,какминимизироватьприверженностьучастниковсобственным взглядамнадолжныйпуткоманды?Какиестратегическиеальтернативымогутбытьукоманды	УК-3-В6

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯИПРОМЕЖУТОЧНОЙАТТЕСТАЦИИОБУЧАЮЩИХСЯПОДИСЦИПЛИНЕ

(МОДУЛЮ)

7.1. Средстваоцениваниявходетекущегоконтроля:

- краткиеопросывходеаудиторныхзанятийпо учебнойдисциплине;
- проверкавыполнениезаданийиупражненийвходесеминаров;
- анализиоценкавыступленияздокладом,рефератом,пообсуждаемойпроблеме;
- анализиоценкамоделированияситуацийоценкарешенияпрактических(учебно-профессиональных)задач;
- анализиоценкамоделированияситуаций;
- анализ и оценка проведения студентами локальных исследований в рамках учебнойдисциплины;
- ответынавопросыприпроведениизачета.

7.2. ФОСдлятекущегоконтроля

№	ФОСтекущегоконтроля	Показатели

		результата обучения
1.	Приведитеосновныеположительные инегативныесоставляющиеработывкоманде	УК-3-З1
2.	Охарактеризуйтеличностныеособенностируководителя(лидера),влияющиена эффективностьработывкоманде	УК-3-З1
3.	Дайтетрактовкупсихологическогоклимата,назовитесоставляющиеифакторы, влияющиенаформированиепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-З2
4.	Приведитеосновныеположительныеинегативныесоставляющиеработывкоманде	УК-3-З2
5.	Охарактеризуйтесущностьпроцессакомандообразования	УК-3-З3
6.	Дайтетрактовкупсихологическогоклимата,назовитесоставляющиеифакторы, влияющиенаформированиепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-З3
7.	Дайтепонятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-З4
8.	Охарактеризуйтепонятиякомандаиколлектив	УК-3-З4
9.	Охарактеризуйтеосновныесоставляющиетренингавобластикомандообразования	УК-3-З5
10.	Дайтепонятие механизму и охарактеризуйте закономерности формирования команды	УК-3-З5
11.	Охарактеризуйтеличностныеособенностируководителя(лидера),влияющиенаэффектив ностьработы вкоманде	УК-3-З6
12.	Охарактеризуйтеосновные принципысозданияисплочениякоманд	УК-3-З6
13.	Перечислитеусловия успешности взаимодействия членов команды в ходе выполнениясовместнойдеятельности.	УК-3-У1
14.	Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случаепоявленияярыхпротивниковпреобразованийвчислевысшегоруководства (учредителей)компании.	УК-3-У1
15.	Поясните,можетлиодинчеловеквкомандеодновременноэффективноисполнять роли«мотиватора»и«аналитика»(вмоделиБелбина)?	УК-3-У2
16.	Перечислитеусловияуспешностивзаимодействиячленовкомандывходевыполнениясов местнойдеятельности.	УК-3-У2
17.	Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивнойоценкиходаи итоговвыполнениякомандныхупражнений.	УК-3-У3
18.	Какминимизироватьприверженностьучастниковсобственнымвзглядамна должныйпуткоманды?Какиестратегическиеальтернативымогутбытьукоманды?	УК-3-У3
19.	Проанализируйте,что должно становиться предметом рефлексии в процессе проведениястратегических,коммуникативныхиделовыхигр,атакжепослеихзавершения.	УК-3-У4
20.	Какиеосновныерефлексивныемоделипомогуткомандеработатьсвнутренними противоречиями?	УК-3-У4
21.	Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивнойоценкиходаи итоговвыполнениякомандныхупражнений.	УК-3-У5
22.	Проведитеоценкуосновныхличностныхфакторов,влияющихнаэффективность работыкоманды.	УК-3-У5
23.	Каковысильныестороныметодологииверевочныхкурсов?вкакойисходной ситуациинаиболееадекватенданныйтиптренинга?	УК-3-У6
24.	Поясните, как можно обеспечить поддержание организационных изменений в случаепоявленияярыхпротивниковпреобразованийвчислевысшегоруководства (учредителей)компании.	УК-3-У6
25.	Чтослучитсясобщимвидением,есликомандаприступиткобсуждениюсвоихценностей, идеалов?Какимобразомможно обсуждать и согласовывать малоосознаваемыеценности,интересыучастников?	УК-3-В1
26.	Приведитепримерырефлексивнойоценкисобственнойроливкоманде	УК-3-В1
27.	В классической иерархической организационной структуре распределение задач ворганизационнойиерархиидолжнобытьтаково:наверхнемуровнедолжныпреобладать задачи«управления»и«руководства»,далеепомередвижениявниз— «организаторские»,«административные»и,наконец,нанизовомуровнеснова «руководство».Типичнойорганизационнойпатологией,фиксируемоймоделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задач выше поуровню,чеморганизаторских.Какиепоследствия,повашемумнению,влечетэто дляорганизации.	УК-3-В2
28.	Опишитекакпроявилсявашпсихотипввашейбиографии(профессиональномпути, жизненнойистории)?Какиеизприсутствующихуваспривычекипристрастийнехарактерн ы для вашего психотипа? Как особенности вашего психотипа	УК-3-В2

	проявились быприустройствена работу/ выбореместаработы.	
29.	Приведитепримерырефлексивнойоценкиплюсовиминусовработывкоманде.	УК-3-В3
30.	Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути,жизненнойистории)?Какиеизприсутствующихуваспривычекипристрастийнехарактерныдлявашегопсихотипа?Какособенностивашегопсихотипа проявились быприустройствена работу/ выбореместаработы.	УК-3-В3
31.	Определите,какиеосновныеразделы,свашейточкизрения,должныходитьвРегламенткомандной работы?Какиеаспектыкомандной жизнедеятельностидолжнырегламентироваться.Целесообразноличеткорегламентироватьобязанности сотрудниковвслучаеиспользованиякомандногоменеджмента	УК-3-В4
32.	Приведитепримерырефлексивнойоценкиплюсовиминусовработывкоманде.	УК-3-В4
33.	Представьтелогическуюпоследовательностьоценкипсихологическогоклиматавколлективе,перечислитеметодыипредставьтепроцессихиспользованияпри оценкепсихологическогоклиматавколлективе	УК-3-В5
34.	Определите,какиеосновныеразделы,свашейточкизрения,должныходитьвРегламенткомандной работы?Какиеаспектыкомандной жизнедеятельностидолжнырегламентироваться.Целесообразноличеткорегламентироватьобязанности сотрудниковвслучаеиспользованиякомандногоменеджмента	УК-3-В5
35.	Приведитепримерраспределенияроливизвестнойкомандеизмультфильма«ЧипиДейлспешатнапомощь»(Чип, Дейл, Гайка, Рокки): I. Профессиональнаядеятельность II. Типситуации:«Взаимодействиесвнешнейсредой» III. типситуации: «Решениесложныхпроблем»	УК-3-В6
36.	Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и частоповторяющихсяошибокработе.Втораясотрудницапринимаетвысказываемыепретензииза оскорбление. Междунимивозникаетконфликт. ***Вопрос***.Вчемпричинаконфликта?Определитеконфликтнуюситуацию.	УК-3-В6

7.3 ФОС для промежуточной аттестации.7.3.1.Заданиядляоценки знаний.

№	Показатели результатаобучения	ФОСпромежуточнойаттестации
1.	УК-3–З1	Вопросыкзачету:9,10,19,25,27,31,34
2.	УК-3–З2	Вопросыкзачету:7,11,14,17,18,21,37
3.	УК-3–З3	Вопросыкзачету:1,2,3,4,5,6,7,8, 12
4.	УК-3–З4	Вопросыкзачету:15, 16,20, 28,32,33
5.	УК-3–З5	Вопросыкзачету:13, 23, 24,29,30,35
6.	УК-3–З6	Вопросыкзачету:6,22,26,28,36,38,39,40

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Командообразование иметодыгрупповой работы»

1. Различия между описательными и нормативными моделямикомандообразования.
2. Основныеэтапы(стадии)командообразования.
3. Сущностьпроцессовкомплектованиякоманд.
4. Необходимостькоманденормативныхдокументов.
5. Спецификатипологическогоподходакформированиюсбалансированныхкоманд.
6. Определениетерминакомандная роль.
7. Теория групповой динамики и концепция деятельностногоопосредствованиямежличностныхотношенийвгруппе.
8. Содержательноесоотношениепонятий«команда»и«коллектив».
9. Командакаксредстворазрешениядиалектическогопротиворечиямеждуруководствоми лидерствомворганизации.
10. Определениеуправленческойкоманды.Ееспецификаиотличиеотдругихтиповгрупп.

11. Группаиличность.Феноменгрупповойактивности.

12. Особенностипроцессасоциализациивгруппе.
13. Проблемарекрутированияигроковвкоманду.Различныеподходыикритерии кподборуигроков.
14. Основныесоциально-психологическиеособенностидеятельностипроектныхгрупп.
15. Отличиепроектнойгруппыотсамоуправляемойкоманды.
16. Отличие командного менеджмента от классической иерархической системыуправления.
17. Основныесоциально-психологическиеособенностиуправленческихисамоуправляемых команд.
18. Типылидерскихстилей.Ихдостоинстваинедостаткивусловияхкоманды.
19. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера.Путиихразрешения.
20. Характеристикастадийжизненногоциклагруппысточкизрениясоотношениягрупповой сплоченности группового напряжения.
21. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержанияролилидераикомандногооператора.Ихвзаимодействиевпроцессепостроениякоманды.
22. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активногоэтапакомандообразования
23. Назовитеорганизационныеситуации,прикоторыхприменениемоделиМарджерисона–МакКеннавидитсявамнаиболееэффективнымдлякомплектацииуправленческойкоманды.
24. Сильныестороныметодологииверевочногокурса.
25. Влияниенагрупподинамическуюситуациювнутрикомандыопытасовместныхуспешных(неуспешных) действий.
26. Составляющие диагностической компетентности лидера в минимальном ирасширенномнаборекомпетенций.
27. Трудности,возникающиеприсогласованиивидений.
28. Естественнаяиискусственнотехническаясоставляющиепроцессасогласования видений.
29. Ценностьигровогоопытадляучастниковикоманд.
30. Рольгрупповойрефлексиивразличныхтипахигр.
31. Проблемы,возникающиепривыборепобедившихипроигравшихкоманд.
32. Численныеграницыкомандыперемен,которыеможносчитатьоптимальными.
33. Организационныеформысуществованиякомандыперемен.
34. Какиеосновныерефлексивныемоделипомогуткомандеработатьсвнутренними противоречиями.
35. Кчемуприведетвыводизкомандысодержательныхлидеров.
36. Принципыпостроениясистеммотивацииоплатытруда,способныевступатьвпротиворечиесмотивацией работатьвкоманде.
37. Понятиесинергии.Социально-психологическиехарактеристикикоманды,обеспечивающиедостижениесинергического эффекта.
38. Диалектическаявзаимосвязьгрупповойсплоченностиигруппового напряжения.
39. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условияхгруппы.
40. Конфликтнаястадиявпроцессепостроениякоманды.Еезначениедлякоманды.Особенностиработыкомандного операторанаэтомэтапе.

7.3.2. Заданиядляоценкиумений.

№	Показатели результата	ФОСпромежуточнойаттестации

	обучения	
1.	УК-3-У1	Задание1.Найдитеиобоснуйтеположительныеиотрицательные стороныработы вкоманде.
2.	УК-3-У1	Задание2.Определитекакиепроцессымогутпроисходитьвкоманде,гденетни «изыскателей»,ни«генераторовидей»?Каковыбудутсильныеислабыесторонытакойк оманды?
3.	УК-3-У2	Задание3.Сформируйтеосновныеэтапыипредставьтефакторыформирования позитивногопсихологическогоклиматавкоманде.
4.	УК-3-У2	Задание4.Объясните,возможнолиэффективноерешениеоднимчеловеком «управленческих»и«административных»задачодновременно(вмоделиБазарова)?
5.	УК-3-У3	Задание5.Перечислитеосновныеусловияифакторы,которыеспособствуютсозданиюи развитию команды.
6.	УК-3-У3	Задание6.Объясните,чтослучитсясобщимвидением,есликоманданеприступиткобсу ждениюсвоихценностей,идеалов?Какимобразомможно обсуждатьисогласовыватьмалоосознаваемыеценности,интересыучастников.
7.	УК-3-У4	Задание7.Перечислитеусловияуспешностивзаимодействиячленовкомандыв ходевыполнениясовместнойдеятельности.
8.	УК-3-У4	Задание8.Поясните,можетлиодинчеловеквкомандеодновременноэффективно исполнятьроли «мотиватора»и «аналитика»(вмоделиБелбина)?
9.	УК-3-У5	Задание9.Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивной оценкиходаиитоговвыполнениякомандныхупражнений.
10.	УК-3-У5	Задание10.Проанализируйте,чтодолжностановитьсяпредметомрефлексиив процессепроведениястратегических,коммуникативныхиделовыхигр,атакжепослеих завершения.
11.	УК-3-У6	Задание11.Проведитеоценкуосновныхличностныхфакторов,влияющихна эффективностьработыкоманды.
12.	УК-3-У6	Задание12.Поясните,какможнообеспечитьподдержаниеорганизационных изменений вслучаепоявленияярыхпротивниковпреобразованийвчислевысшего руководства(учредителей)компании.

7.3.3. Заданиядляоценкинавыков,владений,опытадеятельности.

№	Показатели результата обучения	ФОСпромежуточнойаттестации
1.	УК-3-В1	Задание13.Приведите примерырефлексивнойоценкисобственнойроливкоманде.
2.	УК-3-В1	Задание14. Опишите как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути,жизненной истории)?Какие изприсутствующиху васпривычекипристрастийнехарактерныдлявашегопсихотипа?Какособенностивашег опсихотипапроявилисьбыприустройственаработу/выборместаработы.
3.	УК-3-В2	Задание15.Приведитепримерырефлексивнойоценкиплюсовиминусоваботыв команде.
4.	УК-3-В2	Задание16.Определите,какиеосновныеразделы,свашейточкизрения,должны входитьвРегламенткомандной работы?Какиеаспектыкомандной жизнедеятельностидо лжнырегламентироваться.Целесообразноличеткорегламентироватьобязанностисотру дниковвслучаеиспользованиякомандногоменеджмента.
5.	УК-3-В3	Задание17.Представьтелогическуюпоследовательностьоценкипсихологического климатавколлективе,перечислитеметодыипредставьтепроцессихиспользованияприоце нке психологического климатавколлективе.
6.	УК-3-В3	Задание 18. В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно быть таково: на верхнемуровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мередвижения вниз — «организаторские», «административные» и, наконец, на низовомуровне снова «руководство». Типичной организационной патологией, фиксируемоймоделью Базарова—Щедровицкого, является локализация административных задачвыше поуровню, чеморганизаторских.Какиепоследствия, повашему мнению,влечетэтодляорганизации.
7.	УК-3-В4	Задание19.Разработайтекомандноеупражнениедляпроведениятренингапо командообразованию.
8.	УК-3-В4	Задание20.Каковывозможностииограничениядляуправлениякомандойизвне?

		Чтоможетичего неможетгарантироватьпроведениекомандообразованиявгруппе, находящейсянагранираспада.
9.	УК-3-В5	Задание21.Найдитеипродемонстрируйтеспособыиметодырефлексивнойоценки ходаиитоговвыполнениякомандныхупражнений.
10.	УК-3-В5	Задание22.Опишите,какиегрупповыезащитныемеханизмывамприходилось наблюдать?Чтохарактернодлявашейрабочейгруппы?Какуюпользуиопасность,свашей точкизрения,подобныемеханизмынесутвашей рабочейгруппе.
11.	УК-3-В6	Задание23.Разработайтетаблицуфакторовличностногохарактера,влияющихна эффективностьработыкоманды.
12.	УК-3-В6	Задание 24. Поясните, как минимизировать приверженность участников собственнымвзглядамнадолжныйпуткоманды?Какиестратегическиеальтернативымо гутбытьукоманды.

8.ПЕРЕЧЕНЬОСНОВНОЙИДОПОЛНИТЕЛЬНОЙУЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ,НЕОБХОДИМОЙДЛЯОСВОЕНИЯДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

Основнаялитература

1. Лидерство и командообразование: учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В.Назаренко,Д.В.Запорожец[идр.].– Ставрополь:Ставропольскийгосударственныйаграрныйуниверситет,2018.–132с.– ISBN2227-8397.–Текст:электронный//Электронно-библиотечнаясистемаIPRBOOKS:[сайт].–URL:http://www.iprbookshop.ru/92983.html.

2. Психологиялидерства:лидерствовсоциальныхорганизациях:учебноепособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общей редакцией А. С. Чернышева. –Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 159 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08262-3.– Текст:электронный//ЭБСЮрайт[сайт].–URL:https://urait.ru/bcode/474591.

3. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М.Сафонова. – Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогическийуниверситет, Печатная галерея, 2017. – 68 с. – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный //Электронно-библиотечнаясистемаIPRBOOKS:[сайт].– URL:http://www.iprbookshop.ru/73541.html.

Дополнительнаялитература

4. Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьмина основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни ;перевод А. Лисицына ; под редакцией В. Ионова, М. Савиной.– 6-е изд. – Москва :Альпина Паблишер, 2020. – 304 с. – ISBN 978-5-9614-2247-4. – Текст : электронный //Электронно-библиотечнаясистемаIPRBOOKS:[сайт].– URL:http://www.iprbookshop.ru/93042.html

5. Развитиепотенциаласотрудников:профессиональныекомпетенции,лидерство, коммуникации/Д.Болдогоев,Э.Борчанинова,А.Глотова[идр.];подредакцией М. Савиной. – 5-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 288 с. – ISBN978-5-9614-4582-4.– Текст:электронный//Электронно-библиотечнаясистемаIPRBOOKS: [сайт].– URL:http://www. iprbookshop. ru/93038.html

8.3.Периодическиеиздания

1. Службакадровиперсонал.
2. Справочниккадровика.
3. Кадровик.
4. Кадроваяслужбаиуправлениеперсоналомпредприятия.

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНОРАСПРОСТРАНЯЕМОГОПРОГРАММНОГООБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГОПРИИЗУЧЕНИИИУЧЕБНОЙДИСЦИПЛИНЫ

Операционная система Microsoft Windows 7 Pro, офисный пакет программ MicrosoftOffice Professional Plus 2010, офисный пакет программ Microsoft Office Professional Plus2007,антивирусная программа Dr.WebDesktopSecuritySuite,архиватор7-zip,аудиопроигрыватель AIMP,просмотризображений FastStoneImageViewer,ПОдлячтения файлов формата PDF Adobe Acrobat Reader, ПО для сканирования документовNAPS2,ПОдлязаписивидеоипроведениявидеотрансляцийOBSStudio,ПОдляудалѐнногоадминистрированияAspia,электронно-библиотечнаясистемаIPRBooks,электронно-библиотечнаясистемаЮрайт.

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

1.http://www.edu.ru/– портал«Российскоеобразование».

2. http://window.edu.ru/- единое окно образовательных ресурсов.3.http://www.rsl.ruРоссийскаягосударственнаябиблиотека.

4. http://data.rosnou.ru/moscow/sveden/commonСайтАНОВОРосНОУ.

5. http://fgosvo.ru/news/9/1647ПорталФедеральныхгосударственныхобразовательныхстандартоввысшегообразования.

6. http://profstandart.rosmintrud.ruОфициальныйсайтМинистерстватрудаисоциальнойзащиты.

4. http://studentam.net/-электроннаябиблиотекаучебников.

5. iprbookshop.ru–электроннаябиблиотекаРосНОУ.

6. www.top-personal.ru/-журнал«Управлениеперсоналом».

7. https://www.kadrovik.ru-национальныйсоюзкадровиков.

8. www.hrmaximum.ru/-портал,содержащийполезнуюинформациюповопросамуправленияперсоналом.

9. https://www.pro-personal.ru/-порталпрофессиональногосообществакадровиков.

10. http://hr-portal.ru/-порталобуправленииперсоналом.

11. ОБУЧЕНИЕИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИВОЗМОЖНОСТЯМИЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Командообразование и методы групповой работы»обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии**с** Приказом Министерства образования и наукиРФ от 9 ноября 2015 г.№ 1309«ОбутвержденииПорядкаобеспечениясловийдоступностидляинвалидовобъектов ипредоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимойпомощи**»,** **«**Методическими рекомендациями по организации образовательного процессадляинвалидовилицсограниченнымивозможностямиздоровьявобразовательныхорганизацияхвысшегообразования,втомчислеоснащенностиобразовательногопроцесса»Министерстваобразованияинауки РФот08.04.2014г.№АК-44/05вн, «Положениемопорядкеобучениястудентов–инвалидовилицсограниченнымивозможностямиздоровья»,утвержденнымприказомректораот6ноября2015года№60/о, «Положениемослужбеинклюзивногообразованияипсихологическойпомощи»АНОВО «Российскийновыйуниверситет»от«от20мая2016года№187/о.

Лицасограниченнымивозможностямиздоровьяиинвалидыобеспечиваютсяэлектроннымиобразовательнымиресурсами,адаптированнымиксостояниюихздоровья.

Предоставлениеспециальныхтехническихсредствобученияколлективногоииндивидуальногопользования,подборираз работкаучебныхматериаловдляобучающихся с

ограниченнымивозможностямиздоровья производится преподавателямис учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачиучебной информации.

Собучающимисяпоиндивидуальномупланууииндивидуальномуграфикупроводятс яиндивидуальныезанятия иконсультации.

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.