Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(Финансовый университет)

Ярославский филиал Финуниверситета

Кафедра «Государственное и муниципальное управление и медиакоммуникации»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель мэра –
директор департамента

Данц А.А.

«09» июня 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Ярославского филиала
Финуниверситета

В.А. Кваша

«16» июня 2026 г.

Автор: Колышкина Т.Б.

ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению
38.03.01 «Экономика»,
профиль «Финансы и банковское дело»
(очно-заочная форма обучения, ускоренное обучение)

Рекомендовано Ученым советом Ярославского филиала Финуниверситета (протокол № 6 от 16.06.2026)

Одобрено кафедрой «Государственное и муниципальное управление и медиакоммуникации»
(протокол № 11 от 09.06.2026)

Ярославль 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины 3

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения....3

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы....3

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

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий....4

5.1. Содержание дисциплины 4

5.2. Учебно-тематический план....5

5.3. Содержание семинаров, практических занятий....6

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....7

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины....7

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю 8

7. Фонд оценочных средств для проведения аттестации 11

7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их формирования в процессе освоения образовательной программы: 11

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний....11

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов 16

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины....16

9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины 16

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем....18

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине 19

1. Наименование дисциплины

Дисциплина Б.1.1.1.4 «Тренинг командообразования и групповой работы».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» обеспечивает формирование следующих компетенций.

Таблица 1 – Структура планируемых результатов обучения по дисциплине

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

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной общегуманитарного цикла обязательной части основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01. «Экономика», профиль «Финансы и банковское дело», очно-заочная форма обучения, ускоренное обучение.

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

Таблица 2 – Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 1 в (часах
Общая трудоёмкость дисциплины	**3 з.е./108ч.**	**108**
Контактная работа – Аудиторные занятия	***16***	***16***
Лекции	-	-
Семинары, практические занятия	*16*	*16*
Самостоятельная работа	***92***	***92***
Вид текущего контроля		Проектная работа
Вид промежуточной аттестации		зачет

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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Виды команд и принципы их формирования

Понятие команды и группы. Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды.

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

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

Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особенности группового взаимодействия

Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик.

Соционический подход к формированию команды. Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды.
Теоретические основы психологии воздействия. Ложь и манипуляции. Факторы, обуславливающие эффективность убеждения. Приемы убеждения и обольщения.

Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Влияние меньшинства. Последовательность позиции меньшинства. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальное расслабление.

Тема 3. Особенности принятия групповых решений, конфликты в команде

Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.

Принятие решений в группах. Модели принятия решений. Базовый шаблон. Автоматическое и контролируемое мышление. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.

Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры.

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

Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии преодоления конфликта. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.

Тема 4. Технология создания команды

Определение осознанных и неосознанных целей. Подбор и отбор кандидатов. Работа членов команды над собственными целями. Формирование доверия в группе. Формирование ценностей команды. Обучение команды технологиям работы. Создание (или совершенствование) имиджа команды. Сопровождение деятельности команды.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3 – Содержание учебно-тематического плана изучения дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Трудоемкость в часах			Формы те-
		Всего	Аудиторная работа		

	дисциплины		Об-щая	Лекции	Семи-нары и практи-ческие занятия	Занятия в интерак-тивных формах	Само-стоя-тель-ная работа	кущего кон-троля успе-ваемости
1	Тема 1. Виды ко-манд и принципы и х	28	4		4	4	22	Выполнение упражне-ний, обсуж-дение ре-зультатов
2	Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особен-ности группового в	28	4		4	4	22	Выполнение упражне-ний, обсуж-дение ре-зультатов
3	Тема 3. Особенно-сти приятия груп-повых решений конфликты в ко-манде	26	4		4	4	24	Выполнение упражне-ний, обсуж-дение ре-зультатов
4	Тема 4. Технология создания команды	26	4		4	4	24	Выполнение упражне-ний, обсуж-дение ре-зультатов
	В целом по дисци-плине	*108*	*16*	*0*	*16*	*16*	*92*	Контроль-ная работа
	Итого в %		*100*			*100*		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4 – Темы дисциплины, формы проведения и содержание семинаров и практических занятий

Наименование тем (разделов) дисци-плины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практи-ческих занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Виды ко-манд и принципы и х ф	Вопросы к практическому занятию Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псев-докоманды. Коммуникация в команде: функции, способы, барьеры. *Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.*	Опрос
Тема 2. Группо-вые роли, нормы, цели, ценности, особенности груп-пового взаимодей-с т в и я	Вопросы к практическому занятию Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна. Модель команды И. Адизеса. Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная леность. *Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.*	Опрос, вы-полнение за-даний

Тема 3. Особенности приятия групповых решений конфликты в команде	Вопросы к практическому занятию Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Стратегии преодоления конфликта. *Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.*	Опрос, выполнение заданий
Тема 4. Технология создания команды	Вопросы к практическому занятию Этапы создания команды (по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой). Создание (или совершенствование) имиджа команды. *Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-5; раздел 9: 1-8.*	Опрос, выполнение заданий

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

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины

К внеаудиторным формам самостоятельной работы студентов относятся:

- подготовка к практическому занятию;
- подготовка проектной работы;
- подготовка к зачету.

На практических занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний.

На семинарских занятиях все студенты должны принимать активное участие в обсуждении изучаемых вопросов и уметь демонстрировать знание практического материала. При выступлении, студентам необходимо аргументировано излагать свою позицию, подкреплять ее конкретными данными, уметь обобщать, аргументировать и систематизировать статистические данные. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний.

Таблица 5 – Темы дисциплины, изучаемые вопросы и формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Виды команд и принципы их форм и р	Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы, на которых строится командное взаимодействие.	Подготовка к опросу, выполнение заданий

Тема 2. Групповые роли, нормы, цели, ценности, особенности группового взаим	Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды. Социально-психологический климат команды. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации.	Подготовка к опросу, выполнение заданий
Тема 3. Особенности приятия групповых решений конфликты в команде	Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта.	Подготовка к опросу, выполнение заданий
Тема 4. Технология создания команды	Формирование доверия в группе. Формирование ценностей команды.	Подготовка к опросу, выполнение заданий

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Проектная работа

Проектная работа выполняется в мини-группах с целью закрепления учебного материала и практической демонстрации знаний, умений, навыков, указанных в пункте 2 настоящей рабочей программы дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

В ходе проектной работы студенты обосновывают необходимость проекта, формулируют цель проекта и критерии успешности, планируют сроки и ресурсы для работы над проектом, рассматривают факторы, которые могут помешать выполнению проекта, проводят его реализацию и подводят итоги исполнения проекта. В ходе работы над проектом студенты исполняют различные роли в команде проекта.

Проектная работа должна формировать умения и навыки в командообразовании и командной работе, развивать способность работать в команде, ставить и достигать цели в профессиональной деятельности, обсуждать результаты работы и корректировать свою деятельность, формировать ответственность каждого за работу команды и результаты проекта.

Темы проектов выбираются в зависимости от факультета и направленности обучения. Примерные темы проектов представлены ниже.

Примерная тематика проектной работы

1. Формальные и неформальные коллективы
2. Сплоченность коллектива и уровни его развития
3. Статусно-ролевые отношения в группе.
4. Распределение деловых ролей в организации.
5. Социально-психологический климат организации
6. Конформизм и конформное поведение
7. Теории лидерства
8. Поведение человека в организации.

9. Детерминация поведения.
10. Понятие интеракции и ее особенности.
11. Двухмерные концепции стилей лидерства.
12. Конфликт: личность-группа.
13. Феноменология лидерского поведения.
14. Стили конфликтного поведения.

Примерные вопросы для научных дискуссий, докладов и презентаций

1. Дискуссия на тему «Современный команда. Какая она».
2. Дискуссия на тему «Допустима ли манипуляции при работе в команде?».
3. Дискуссия на тему «Конформизм и конформное поведение, это достоинство или недостаток».
4. Дискуссия на тему «Формальный и неформальный лидер в организации».

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом оценки работы в семестре (написание контрольной работы, аудиторных и домашних заданий, подготовка докладов и участие в обсуждениях на практических занятиях), оценки итоговых знаний (по результатам зачета) и в соответствии с критериями Финансового университета реализуется следующим образом:

№п/п	**Вид отчетности**	**Баллы**
1.	Работа в семестре	40
2.	Зачет	60
	Итого:	**100**

Таблица 6 - Формы текущего контроля успеваемости и их балльная оценка

Критерий оценки	**Баллы**	**Методика оценки**
Посещение аудиторных занятий	5	Математический расчет Оц=Кз х Пз 5 баллов=34*0,15 Где Оц – сумма баллов; Кз – количество аудиторных занятий по дисциплине; Пз – количество занятий, посещаемых студентом
Активность при проведении аудиторных занятий	15	Доклад, презентация – 10 баллов Информационное сообщение – 1 баллов Участие в обсуждении – 2 балла Краткое выступление – 2 балл
Активность при проведении внеаудиторной работы	10	Подготовка материалов и выступление на студенческих научных конференциях, в печатных изданиях, в том числе и Университета - 10 баллов
Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя	10	Выполнение письменной работы – 10 баллов

С целью стимулирования систематической подготовки студентов к практическим и семинарским занятиям по дисциплине в течение семестра вводится комплексный подход к оценке, получаемой студентами по итогам изучения дисциплины. На основании положения о системе оценки знаний студентов в Финансовом университете действует 100-балльная система оценки знаний. Это означает, что оценка, получаемая по итогам письменной экзаменационной работы, состоит из двух частей: текущего контроля студентов в семестре — максимальная оценка 40 баллов и результатов промежуточной аттестации — максимальная оценка 60 баллов.

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

- решение практических задач, ситуационных заданий, тестов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение домашнего творческого задания и обсуждение результатов.

Вторая составляющая оценивает ответ на экзамене и не может превышать 60 баллов.

40 баллов, полученные студентом в течение семестра, должны означать самую высокую характеристику его работы. Такой балл получают студенты, которые на практических занятиях систематически показывают высокие результаты при опросах, проявляют активность при обсуждении изучаемых проблем, в полном объеме выполняют учебную программу, не имеют пропусков.

Максимальная оценка ответа на экзамене оценивается в 60 баллов. Каждый вопрос в билете имеет свою долю в общей оценке в зависимости от сложности. Например, первый теоретический вопрос максимально оценивается 20 баллов, второй теоретический вопрос - 20 баллов, третье практикоориентированное задание – 20 баллов.

Балльная система аттестации:

- студент, получивший от 50 до 100 баллов, считается аттестованным, получивший от 0 до 49 баллов - не аттестованным;

- студент, получивший от 50 до 69 баллов, считается аттестованным на «удовлетворительно»;

- студент, получивший от 70 до 85 баллов, считается аттестованным на «хорошо»;

- студент, получивший от 86 до 100 баллов, считается аттестованным на «отлично».

Таким образом, если студент по итогам работы в семестре набирает 21 балл, а по итогам экзамена — 60 баллов, то общая сумма 81 балл соответствует окончательной оценке 4 «хорошо».

Если студент подошел к экзамену с оценкой 0 баллов, то при безупречном качестве сданного экзамена он может получить итоговую оценку по данной дисциплине только 60 баллов, что соответствует оценке «удовлетворительно».

О данном подходе к оценке знаний студентов преподаватель информирует студентов на первом семинарском (практическом) занятии. На последнем семинарском занятии студентам сообщается оценка, которую они получают по итогам работы в семестре.

Студенты могут улучшить свою оценку по итогам работы в семестре за счет отработки пропущенных занятий или полученных неудовлетворительных оценок на семинарах. Вместе с тем, все отработки могут быть осуществлены в консультационные дни в период не более двух консультаций с момента получения оценки «неудовлетворительно» или пропуска занятий. Только в случае болезни студент может отрабатывать пропуски в более поздние сроки.

Отработка пропусков, имевших место по причине работы студентов во время занятий, не допускается.

7. Фонд оценочных средств для проведения аттестации

7.1. Перечень компетенций с указанием индикаторов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения».

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

Примерный перечень вопросов для подготовки к сдаче зачета

1. Понятие социально-психологического тренинга.
2. Понятие команды и группы. Типология команд.
3. Принципы организации командной работы
4. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации
5. Групповые роли, нормы, цели, ценности
6. Межличностные отношения.
7. Принцип классификации команд в организации
8. Психодиагностические методики определения групповых ролей
9. Взаимодействие и развитие групп.
10. Влияние в группах. Виды влияния и их характеристика.
11. Ложь и манипуляция в групповой работе.
12. Убеждение, приемы убеждения.
13. Групповой мышление.
14. Принятие решений в группах.
15. Деловая игра как способ принятия управленческого решения.
16. Мозговой штурм как способ принятия управленческого решения.
17. Социально-психологический климат команды.
18. Конфликт, его источники

19. Стадии развития группового конфликта.
20. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде.
21. Типы конфликтных личностей.
22. Стратегии преодоления конфликта.
23. Технология создания команды.
24. Сопровождение деятельности команды

Примеры заданий

Задание 1.

1. Дайте определение понятиям «групповая сплоченность», «групповая совместимость». Назовите основные подходы к пониманию групповой сплоченности. Определите критерии и факторы групповой сплоченности.

Задание 2.

Студент по имени Иван и четверо его приятелей смотрят по телевизору предвыборные дебаты кандидатов в президенты. Речь одного из кандидатов производит на Ивана благоприятное впечатление: своей искренностью и открытостью, чувством юмора этот кандидат нравится ему больше, чем его оппонент. Когда выступление закончено, один из приятелей Ивана говорит: «Ишь как соловьем заливается этот жулик! Народ ограбил, теперь можно и шуточки шутить». Остальные единогласно и быстро соглашаются с ним. Ивана эта ситуация озадачивает и даже слегка огорчает. В конце концов он говорит приятелям: «Да, действительно, он не производит впечатления честного человека. А я-то надеялся…». Впоследствии Иван голосует за того кандидата, который ему понравился с самого начала.

Вопросы:

– Что заставило Ивана изменить свое мнение, что на него повлияло?

– Почему изменение мнения не привело к изменению поведения?

Задание 3.

В чем сходства и различия между конформностью и подчинением. В какой мере они основываются на одних и тех же психологических процессах?

Задание 4.

Упражнение «Доверие»

Выберете себе в партнеры того, с кем вам тяжело или не очень хочется общаться. Для этого достаточно, чтобы хотя бы один из партнеров испытывал неприятные чувства и недоверие к другому. Лучше, если недоверие не будет взаимным. Разойдитесь по комнате, так чтобы друг другу не мешать. Тот, кто испытывает к партнеру отрицательные чувства, имеет 7 минут, чтобы со всех сторон изучить причины своего недоверия. Он должен говорить своему партнеру фразы, которые всегда начинаются одинаково: «Я не доверяю тебе, потому что...» Например: «Я не доверяю тебе, потому что ты намного больше меня и выглядишь сильнее... Я не доверяю тебе, потому что думаю, что ты

превосходишь меня не только физически...» Партнер молча слушает эти фразы, не задавая вопросов и никак не комментируя их, тем более не вступая в спор. Вместо этого он пытается рассматривать все эти откровения (зачастую неприятные) как первый шаг на пути к сближению. По истечении 7 минут тот человек, которому были адресованы «обвинения», получает возможность дать на них ответ. Он подтверждает то, что, на его взгляд, было отмечено правильно, и обязательно говорит о том, в чем его партнер ошибается. Например: «Да, ты прав, я действительно чувствую себя сильным, но я вовсе не смотрю на тебя свысока. Ты только что сказал такие вещи, которые показались мне очень интересными». На этот процесс также отводится 7 минут. После этого партнеры меняются ролями. Обсуждение: ваши чувства во время упражнения, открылось ли что-то новое для вас.

Задание 5

Каждая мини-группа должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, ясное мышление, доверие, фантазия, и др.

На эту работу у вас будет 15 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

15 минут идет работа

Теперь задача каждой команды проранжировать эти факторы по их важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны быть согласны все члены команды.

На это еще 15 минут. После этого команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

Обсуждение

- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?
- О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Можно ли было донести свою точку зрения до остальных более эффективно?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?
- Какое качество вы хотели бы развивать в себе в дальнейшем?

Пример билета на зачет

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Ярославский филиал Финуниверситета)

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы»
Филиал Ярославский
Форма обучения Очно-заочная, ускоренное обучение
Семестр 1 Направление 38.03.01 «Экономика»
Профиль «Финансы и банковское дело»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

№ п/п	Вопросы билета	Максимальный балл
1	Понятие команды и группы. Типология команд.	15
2	Убеждение, приемы убеждения.	15
3	Вы руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.	30

Подготовил Т.Б. Колышкина
Утверждаю:
Заведующий кафедрой «Менеджмент и гуманитарные дисциплины» Р.В. Колесов Дата_____2024 г.

Таблица 7 – Примеры оценочных средств для проверки сформированности компетенции

Компетенция	**Типовые задания**
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	***1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы***. Иван и Сергей вместе работают в компании примерно 3 года. Оба пришли в компанию менеджерами по продажам – сначала Иван, а через полгода Сергей. Спустя год каждый из них возглавил свой отдел. А через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Сергею несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании. Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Ивану, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но президент компании, принимая решение, ориентировался на результаты, которые были выше у Сергея. До этого назначения у Ивана и Сергея были прекрасные отношения. Но все изменилось, как только Сергей встал на ступеньку выше

	Ивана. Коллеги стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка». Став руководителем, Сергей уже не мог уделять общению с Иваном много времени. Он планировал назначить Ивана своим заместителем. Но используя свой авторитет, Иван начал настраивать коллектив против Сергея. Сергей пытался разрешить данную ситуацию, встречаясь с Иваном. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания. Отдел Ивана в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольно. При этом во время последней встречи, на которой Сергей пытался снизить напряженность, Иван сказал ему, что если тот попытается его уволить, многие сотрудники уйдут вместе с ним. Итак, ситуация сложилась очень непростая. 1. Как бы Вы поступили на месте Сергея? Что ему необходимо предпринять? 2. Как бы Вы поступили на месте руководства компании? ***2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении***. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. ***3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности***. Вы руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?
УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	***1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами*.** Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для взаимодействия с членами команды.

7.3. Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов

Приказ от 01 октября 2024 года №2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете», размещенный по ссылке: https://www.fa.ru/upload/iblock/845/yqw4vi0gi21glvu9775bfm4rz6p19b0z/Prikaz-_2187_o-ot-01.10.2024.pdf

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

а) основная литература

1. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д.М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 136 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://biblio-online.ru/bcode/470461

2. Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019. - 429 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1079718

б) дополнительная литература

3. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М.В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://biblio-online.ru/bcode/452504

4. Осипова, Л.С. Персональная эффективность : сборник задач и упражнений / Л.С. Осипова. - Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2017. - 32 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1257428

5. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности : монография / А.Р. Акимова. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2019. - 119 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1066021

6. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1003506

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

Электронные ресурсы БИК:

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) http://elib.fa.ru/

2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU http://www.book.ru

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» http://biblioclub.ru/

4. Электронно-библиотечная система Znanium http://www.znanium.com

5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» https://urait.ru/

6. Электронно-библиотечная система издательства Проспект http://ebs.prospekt.org/books

7. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» https://e.lanbook.com/

8. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital http://lib.alpinadigital.ru/

9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» https://grebennikon.ru/

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

11. Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Annual Reviews
-Cambridge University Press
- The Institute of Physics (IOP) Publishing
- Nature
- Oxford University Press
- Royal Society of Chemistry
- SAGE Publications
- Science
- Taylor & Francis Group

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наименование методических материалов для обучающихся	Год утверждения	Местонахождение материала (ссылка на сайт филиала)
Колышкина Т.Б. Методические рекомендации по выполнению проектной работы по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Финансы и банковское дело», ускоренное обучение	2026	https://cloud.mail.ru/public/7Wk4/4cYeHjVof
Приказ Финуниверситета от 14.05.2021 г. № 1040/о «Об утверждении методических рекомендаций по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры Финансовом университете»		https://www.fa.ru/upload/iblock/dc2/a5qpi6qb0k0l6jz01c4g9y1cv5x35ey3/Prikaz-_-1040_o-ot-11.05.2021.PDF

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

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Компьютерные программы общего назначения Windows, MicrosoftOffice
2. Антивирусная программа.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Таблица 8 – Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

№ п/п	Название рекомендуемых технических и компьютерных средств обучения	Наименование разделов и тем
1	Правовая база данных «КонсультантПлюс»	Темы 1-4
2	Справочная правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.garant.ru/iv/.	Темы 1-4

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации: не предусмотрены

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

Материально-техническая база, которой располагает Ярославский филиал Финуниверситета: аудиторный фонд, компьютерные классы и др.

Лекционные и практические занятия проводятся в мультимедийных аудиториях филиала.

Оборудованные компьютерами и мультимедийным оборудованием классы № 32,33,35 Ярославского филиала Финуниверситета.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России (утверждены 08.04.2014 № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

– методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

– выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

– устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.