

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

**Уральский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Экономика финансы и управление»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Уральского филиала  
Финуниверситета



А.А. Якушев  
«21» апреля 2021 г.

Калмакова Н.А.

**ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ**

**Рабочая программа дисциплины**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
42.03.01 Реклама и связи с общественностью, профиль «Реклама и связи  
с общественностью»

*Рекомендовано Ученым советом  
Уральского филиала Финуниверситета  
(Протокол № 31 от «20» апреля 2021 г.)*

*Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и управление»  
(Протокол № 11 от «13» апреля 2021 г.)*

Челябинск, 2021

## Содержание

1. Наименование дисциплины.....	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине.....	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
4. Объём дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся.....	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий .....	6
5.1. Содержание дисциплины.....	6
5.2 Учебно-тематический план.....	7
5.3 Содержание семинаров, практических занятий.....	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	9
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	9
6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю.....	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	13
7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе усвоения образовательной программы.....	13
7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	16
7.3 Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.....	20
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	20
9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	21
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	23
12. Описание материальной базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	23

## 1. Наименование дисциплины

«Тренинг командообразования и групповой работы».

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторами достижения компетенций	Результаты обучения (владение, умения и знания), соотнесённые с компетенциями/ индикаторами достижения компетенций
ПКП-2	Способность определить коммуникативную стратегию и порядок ее реализации в соответствии с социально-политическим моментом	1.Таргетирует коммуникационную кампанию в соответствии с социально-политическим моментом.	<b>Знать</b> основы психологии принятия решения; психологии воздействия; факторы, обуславливающие эффективность убеждения. <b>Уметь</b> применять на практике приемы аргументации, убеждения; применять игровые методы работы, в том числе «мозговой штурм», метод критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных решений
		2.Разрабатывает стратегию, интегрированные коммуникации в соответствии с социально-политическим моментом.	<b>Знать</b> основы психологии принятия решений. <b>Уметь</b> применять на практике различные модели принятия решений; учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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.	<b>Знать</b> принципы и методы построения эффективной работы в команде; классификацию групповых ролей, этапы становления эффективной команды; процессы групповой динамики. <b>Уметь</b> вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности.

		2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<b>Знать</b> нормы и правила межличностного и командного взаимодействия. <b>Уметь</b> поддерживать эффективное командное взаимодействие с учётом норм и правил профессиональной этики, этнических и культурных различий.
		3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	<b>Знать</b> социально-психологические закономерности функционирования групп, методы группового принятия решений, социально-психологические особенности принятия групповых решений, модели принятия решений в группе. <b>Уметь</b> организовать работу группы; применять конкретные методы и технологии, направленные на повышение эффективности работы команды с учетом личностных особенностей членов команды.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Способен управлять своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.	<b>Знать</b> социально-психологические закономерности формирования личности и группы; теоретические основы принятия решений. <b>Уметь</b> применять методы социально-психологического изучения команды, личности и группы; применять на практике психологические механизмы поиска решения, приемы и методы саморегуляции

		2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	<b>Знать</b> основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала. <b>Уметь</b> работать в коллективе, эффективно и продуктивно взаимодействуя с другими членами коллектива; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности.
		3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста, использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.	<b>Знать</b> основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала. <b>Уметь</b> организовать работу группы; осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели; презентовать материалы индивидуальной и групповой работы.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» дисциплиной по выбору образовательной программы по направлению подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью», профиль «Реклама и связи с общественностью».

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

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. и часах)	Семестр 4 (в часах)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>3 з.е., 108 ч</b>	<b>108</b>
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	<b>34</b>	<b>34</b>
<i>Лекции</i>	<b>16</b>	<b>16</b>
<i>Семинары, практические занятия</i>	<b>18</b>	<b>18</b>

<b>Самостоятельная работа</b>	<b>74</b>	<b>74</b>
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	<b>Зачет</b>	<b>зачет</b>

## **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. Общая характеристика социально-психологического тренинга***

Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие социально-психологического тренинга.

Цели, задачи тренинга управленческих умений, критерии эффективности.

Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы.

Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.

Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Обратная связь в тренинговой группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга.

#### ***Тема 2. 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 3. Групповые роли, нормы, цели, ценности***

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.

#### ***Тема 4. Особенности группового взаимодействия***

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.

Социально-психологический климат команды.

### **Тема 5. Психология принятия решений в группах**

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.

### **Тема 6. Лидерство в группах**

Основные психологические теории лидерства и их практическое применение.

Лидерство: стиль, ситуация и эффективность.

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

Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера.

Способы развития лидерского потенциала.

### **Тема 7. 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**

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваем ости
		Всего	Аудиторная работа				Самост оатель ная работа	
			Общая	Лек ции	Практиче ские и семинарс кие занятия	Занятия в интерактивны х формах (в числе семинарских)		
1	Общая характеристик а социально- психологичес кого тренинга	12	4	2	2	2	8	Опрос
2	Виды команд и принципы их формирования	16	6	2	4	4	10	Тестирова ние
3	Групповые роли, нормы, цели, ценности	12	4	2	2	2	8	Тестирова ние
4	Особенности группового	18	8	4	4	4	10	Тестирова ние

	взаимодейств ия							
5	Психология принятия решений в группах	14	4	2	2	2	10	Тестирова ние
6	Лидерство в группах	18	4	2	2	2	14	Тестирова ние
7	Технология создания команды	18	4	2	2	2	14	Защита програм мы тренинга командоо бразова ния
	<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>74</b>	<b>Текущий контроль – контроль ная работа</b>
						<b>53</b>		

### 5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Общая характеристика социально- психологического тренинга	Методы активного социально- психологического обучения. Понятие социально-психологического тренинга. Виды тренинговых групп. Принципы тренинга. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Проведение тренинга «Презентация». Цель: формирование норм и правил в группе.
Виды команд и принципы их формирования	Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Проведение тренинга «Формирование команды». Мозговой штурм: «Коммуникация в команде: функции, способы, барьеры»
Групповые роли, нормы, цели, ценности	Способы формирования групп. Групповые роли. Классификация ролей в группе по Белбину. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Диагностика (тестирование) групповых ролей. Проведение анализа сформированных команд с позиции личностных характеристик, полученных в результате тестирования. Выбор оптимального варианта команды



Особенности группового взаимодействия	Социальное влияние: конформность, подчинение. Социальная фасилитация. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Проведение тренинга. Опыт моделирования командного взаимодействия. Овладение методами активного слушания. Групповая дискуссия.
Психология принятия решений в группах	Принятие групповых решений: модели, социально-психологические феномены. Методы принятия решений: деловая игра, мозговой штурм, «шесть шляп мышления» и др. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	деловой игры «Разработка и принятие управленческого решения».
Лидерство в группах	Психологические теории лидерства и их практическое применение. Признаки командного лидерства. Влияние лидера группы. Разделяемое лидерство. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Тренинг развития лидерских качеств
Технология создания команды	Этапы создания команды (по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой). Технологии командообразования. <b>Рекомендуемые источники из разделов 8, 9:</b> Пункт 8 – все источники. Пункт 9 – все источники	Работа в микрогруппах по разработке программы тренинга командообразования. Презентации программ тренинга

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

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

Наименование разделов, тем входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Общая характеристика социально-психологического тренинга	Цели, задачи тренинга управленческих умений, критерии эффективности.	Изучение учебной литературы по теме занятия. Подготовка к опросу.
Тема 2. Виды команд в организации и принципы их	Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации. Принципы, на которых	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала.

формирования	строится командное взаимодействие.	Выполнение контрольной работы.
Тема 3. Групповые роли, нормы, цели, ценности	Индивидуальные и групповые цели. Ценности участников команды.	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала для психологической диагностики. Выполнение контрольной работы.
Тема 4. Особенности группового взаимодействия	Социально-психологический климат команды.  Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации.	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала для тренинга. Подготовка к решению ситуационных задач. Выполнение контрольной работы.
Тема 5. Принятие решений в группах	Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры.	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала для тренинга. Выполнение контрольной работы.
Тема 6. Лидерство в группах	Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. От лидерства к деспотизму	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала для тренинга.
Тема 7. Технология создания команды	Технологии командообразования. Сопровождение деятельности команды.	Изучение учебной литературы по теме занятия; подготовка к тестированию; подбор материала для тренинга.

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

### **Примерные вопросы, задания для контрольной работы**

Контрольная работа выполняется командой, состоящей из 4-6 студентов, и состоит из двух частей:

- 1) Составление психологического портрета команды по результатам психологической диагностики, проведенной на практических занятиях.
- 2) Разработанного сценария тренинга по теме контрольной работы.

### **Примерные вопросы контрольной работы**

1. Особенности социально-психологического тренинга, как формы практического обучения специалистов психологических специальностей.
2. Социально-психологический тренинг (далее СПТ), направленный на развитие компетентности в области общения.

3. Механизм формирования группового опыта.
4. Методы эмпирических исследований и другие методы, применяемые для исследования личной и групповой динамики.
5. Особенности построения коммуникаций в командах.
6. Лидерство и власть в управленческой команде.
7. Особенности выработки групповых решений.
8. Процессы влияния и психологического давления в команде.
9. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
10. Ролевое распределение в команде. Типы ролей.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ.

Основными формами текущего контроля знаний являются:

- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины;
- выполнение тестовых заданий и их обсуждение.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки за работу в семестре/модуле (участие в дискуссиях и т.д.);
- оценки, полученной на зачете.

Оценка знаний по 100-балльной шкале реализуется в соответствии с критериями балльно-рейтинговой системы Финансового университета.

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет	Баллы (рейтинговая оценка)
Глубокое усвоение программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины ( <b>высокий уровень сформированности компетенций</b> ), логически стройное его изложение, умение связать теорию с практикой, свободное решение задач и обоснование принятого решения, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Отлично/ Зачтено</i>	86-100
Твердые знания программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины ( <b>продвинутый уровень сформированности компетенций</b> ), грамотное и по существу его изложение, допустимы не существенные неточности в ответе на вопрос, правильное применение теоретических положений при решении практических вопросов и задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Хорошо/ Зачтено</i>	70-85
Знание только основного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины ( <b>пороговый уровень сформированности компетенций</b> ), допустимы неточности в ответе на вопрос, недостаточно правильные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Удовлет. / Зачтено</i>	50-69
Незнание значительной части программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины ( <b>не сформирован пороговый уровень компетенций</b> ), неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы экзаменационного билета, невыполнение практических заданий.	<i>Неудовлет. / Незачтено</i>	0-49

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

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине».

#### Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

##### ПКП-2. Способность определить коммуникативную стратегию и порядок ее реализации в соответствии с социально-политическим моментом

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкалы оценивания
1. Таргетирует коммуникационную кампанию в соответствии с социально-политическим моментом	<b>Знать:</b> основы психологии принятия решения; <b>Уметь:</b> применять на практике приемы аргументации	<i>Пороговый уровень</i>
	<b>Знать:</b> основы психологии воздействия; <b>Уметь:</b> применять на практике приемы убеждения; применять игровые методы работы	<i>Продвинутый уровень</i>
	<b>Знать:</b> факторы, обуславливающие эффективность убеждения; <b>Уметь:</b> применять на практике приемы аргументации, убеждения; применять игровые методы работы, в том числе «мозговой штурм», метод критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных решений	<i>Высокий уровень</i>
2. Разрабатывает стратегию, интегрированные коммуникации в соответствии с социально-политическим моментом	<b>Знать:</b> тенденций психологии принятия решений; <b>Уметь:</b> применять на практике различные модели принятия решений	<i>Пороговый уровень</i>
	<b>Знать:</b> базовые основы психологии принятия решений; <b>Уметь:</b> применять на практике современные модели принятия решений	<i>Продвинутый уровень</i>
политическим моментом	<b>Знать:</b> основы психологии принятия решений; <b>Уметь:</b> применять на практике различные модели принятия решений; учитывать факторы, влияющие на процесс принятия решения	<i>Высокий уровень</i>

##### УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкалы оценивания
1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно	<b>Знать:</b> принципы построения эффективной работы в команде; <b>Уметь:</b> вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания	<i>Пороговый уровень</i>
	<b>Знать:</b> методы построения эффективной работы в команде; классификацию групповых ролей <b>Уметь:</b> вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества	<i>Продвинутый уровень</i>

взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	<b>Знать:</b> классификацию групповых ролей, этапы становления эффективной команды; процессы групповой динамики; <b>Уметь:</b> вырабатывать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности	<i><b>Высокий уровень</b></i>
2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	<b>Знать:</b> нормы межличностного взаимодействия; <b>Уметь:</b> поддерживать эффективное командное взаимодействие	<i><b>Пороговый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> правила командного взаимодействия; <b>Уметь:</b> поддерживать эффективное командное взаимодействие с учётом норм профессиональной этики	<i><b>Продвинутый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> нормы и правила межличностного и командного взаимодействия; <b>Уметь:</b> поддерживать эффективное командное взаимодействие с учётом норм и правил профессиональной этики, этнических и культурных различий	<i><b>Высокий уровень</b></i>
3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> социально-психологические закономерности функционирования групп; <b>Уметь:</b> организовать работу группы;	<i><b>Пороговый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> социально-психологические закономерности функционирования групп, методы группового принятия решений; <b>Уметь:</b> применять конкретные методы и технологии, направленные на повышение эффективности работы команды	<i><b>Продвинутый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> социально-психологические закономерности функционирования групп, методы группового принятия решений, социально-психологические особенности принятия групповых решений, модели принятия решений в группе; <b>Уметь:</b> организовать работу группы; применять конкретные методы и технологии, направленные на повышение эффективности работы команды с учетом личностных особенностей членов команды	<i><b>Высокий уровень</b></i>

**УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни**

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкалы оценивания
1. Способен управлять своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности	<b>Знать:</b> психологические теории лидерства; <b>Уметь:</b> применять методы социально-психологического изучения команды	<i><b>Пороговый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> современные способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> применять на практике психологические механизмы поиска решения	<i><b>Продвинутый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> применять методы социально-психологического изучения команды, личности и группы; применять на практике психологические механизмы поиска решения, приемы и методы саморегуляции	<i><b>Высокий уровень</b></i>
2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства; <b>Уметь:</b> эффективно и продуктивно работать в коллективе	<i><b>Пороговый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> работать в коллективе, эффективно и продуктивно взаимодействуя с другими членами коллектива	<i><b>Продвинутый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> работать в коллективе, эффективно и продуктивно взаимодействуя с другими членами коллектива; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности	<i><b>Высокий уровень</b></i>
3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста, использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства <b>Уметь:</b> организовать работу группы	<i><b>Пороговый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели	<i><b>Продвинутый уровень</b></i>
	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала; <b>Уметь:</b> организовать работу группы; осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели; презентовать материалы индивидуальной и групповой работы	<i><b>Высокий уровень</b></i>

**Этапы формирования компетенций**

№ темы дисциплины	Тематика занятий	Код компетенции	Формы проведения	Конкретизация компетенций (знания, умения)
1	Общая характеристика социально-психологического	ПКН-2 УК-6	Опрос. Дискуссия.	<b>Знать:</b> понятие о методах активного социально-психологического обучения; <b>Уметь:</b> организовывать процесс формирования норм и правил в

	тренинга			группе
2	Виды команд и принципы их формирования	УК-3 УК-6	Опрос. Дискуссия. Решение задач.	<b>Знать:</b> принципы организации командной формы работы; <b>Уметь:</b> проводить выбор команд по виду деятельности и по степени управляемости
3	Групповые роли, нормы, цели, ценности	ПКН-2 УК-3	Опрос. Дискуссия. Решение задач	<b>Знать:</b> классификацию групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др.; <b>Уметь:</b> проводить выбор групповых ролей с помощью психодиагностических методик
4	Особенности группового взаимодействия	ПКН-2 УК-3 УК-6	Опрос. Дискуссия. Решение задач	<b>Знать:</b> теоретические основы психологии воздействия; <b>Уметь:</b> определять социально-психологический климат команды
5	Психология принятия решений в группах	ПКН-2 УК-6	Опрос. Дискуссия.	<b>Знать:</b> психологические механизмы поиска решения; <b>Уметь:</b> применять модели принятия решений
6	Лидерство в группах	ПКН-2 УК-3	Опрос. Дискуссия.	<b>Знать:</b> основные психологические теории лидерства и их практическое применение <b>Уметь:</b> применять способы развития лидерского потенциала
7	Технология создания команды	УК-3 УК-6	Опрос. Дискуссия.	<b>Знать:</b> основы подбора и отбора кандидатов <b>Уметь:</b> формировать ценности команды

### Шкала оценки сформированных компетенций

Код компетенции	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	Оценка		
	Зачтено	Зачтено	Зачтено
ПКП-2	Контрольная работа	Контрольная работа	Контрольная работа
	Обсуждение вопросов по темам	Тест	Тест
			Решение практико-ориентированных заданий
УК-3	Контрольная работа	Контрольная работа	Контрольная работа
	Обсуждение вопросов по темам	Тест	Тест
			Решение практико-ориентированных заданий
УК-6	Контрольная работа	Контрольная работа	Контрольная работа
	Обсуждение вопросов по темам	Тест	Тест
			Решение практико-ориентированных заданий

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

### **Примерный тест**

**1. Основателем социологического направления исследования малых групп был:**

- а. К. Левин.
- б. Дж. Мид
- в. Мэйо Э.**
- г. Мак-Дауголл.

**2. Малая группа — это немногочисленная группа людей, включающая:**

- а. От 1 до 3 человек
- а. До 15 человек**
- в. 30-50 человек

**3. Референтная группа это:**

- а. группа, с которой конфликтует личность.
- б. группа, в которой реализует свою деятельность личность
- в. группа, с которой у личности совпадают ценности, идеалы, установки
- г. группа, с которой у личности совпадают формы поведения.

**4. Формальные группы — это группы, в которых ...**

- а. ценности группы играют в жизни личности роль эталона
- б. поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации**
- в. нечетко выражена цель совместной деятельности



г. низкая зависимость от традиций

**5. Затормаживание поведения и деятельности под влиянием других людей, ухудшение самочувствия и результатов деятельности человека в ситуации, когда за ним наблюдают другие люди:**

**а. Ингибция**

б. Фасилитация

в. Групповая нормализация

**6. Психологическое явление, когда человек следует за групповым мнением, не имея собственных взглядов, называется:**

а. Каузальная атрибуция

б. Ингибция

**в. Конформизм**

**7. В межличностном общении можно выделить следующие стороны:**

а. Деловая, эмоциональная, нейтральная

**б. Ролевая коммуникативная, интерактивная, перцептивная**

в. Общения, совместной деятельности

**8. Ситуация, при которой один из членов группы находится в центре информационных потоков и играет основную роль в организации обмена информацией и межличностного взаимодействия, характеризует:**

**а. Централизованную коммуникативную сеть**

б. Децентрализованную коммуникативную сеть

в. Внутригрупповую иерархию

**9. Представители группы, у которых по данным социометрии отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные:**

- а. Отверженные (изгои)
- б. Пренебрегаемые
- в. Изолированные**

**10. Представители группы, которые по данным социометрии не имеют положительных выборов, а только отрицательные:**

- а. Отверженные (изгои)**
- б. Пренебрегаемые
- в. Изолированные

**11. Власть руководителя, которая основывается на специальных знаниях, которых нет у других:**

- а. Законная
- б. Эталонная
- в. Экспертная**

**12. Теория лидерства как функции ситуации утверждает, что группа может иметь нескольких лидеров:**

- а. Формальный и неформальный
- б. Ситуативный, универсальный**
- в. Демократичный и авторитарный

**13. Наука, которая преимущественно занимается изучением конфликтов:**

- а. Педагогика
- б. Экономика

## **в. Конфликтология**

### **14. Предконфликтная ситуация – это:**

- а. нарастание социальной напряженности между оппонентами – потенциальными участниками конфликта из-за возникших противоречий**
- б. использование угрозы как способа воздействия на оппонента при проведении переговоров
- в. действие, которое направлено против кого-либо другого

### **15. Инцидент в конфликтологии – это:**

- а. формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие**
- б. истинная причина возникновения непримиримых противоречий
- в. отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов

### **16. Замораживание конфликта предполагает:**

- а. его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий**
- б. изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования
- в. запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов

### **Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий и вопросов**

**Задание 1.** Вы все работаете во внутреннем консалтинговом отделе одной крупной компании. Наступили тяжелые времена. Вчера начальник отдела был на совещании у шефа компании, который заявил ему следующее: «Очень сожалею, что вынужден вам это сказать, но мы достигли критического предела. Очень сомнительно, сможет ли выжить наша компания. Исходя из сегодняшней ситуации, я вижу только две возможности для команды вашего отдела. Возможность первая: мы полностью закрываем ваш отдел и передаем вашу работу внешним фирмам. Возможность вторая:

мы предлагаем ваши услуги также и на свободном рынке и покрываем тем самым 50 % вашего бюджета. Я знаю, рынок сложен и конкуренция сильна, но думаю, мы сможем с этим справиться. Если хотите, можете также закупить новое ноу-хау, но при УСЛОВИИ, что расходы несете ВЫ. Я даю вам шесть месяцев на Планирование и подготовку старта в качестве будущей команды отдела планирования».

Задание: 1) Вы анализируете способности и таланты членов своей команды, которые могли бы быть полезными другим компаниям.

2) Затем выявляете недостатки команды и обсуждаете, можете ли вы самостоятельно их устранить или придется закупать дополнительное ноу-хау.

3) Решаете – с учетом тех шести месяцев, которые вам дали на подготовку, – какие меры вы примете, чтобы усилить имеющиеся качества.

4) Разрабатываете проспект, с помощью которого сможете привлекать к новой команде потенциальных клиентов.

5) В завершение деятельности вы обобщаете опыт и смотрите, какие из имеющихся качеств можете развивать и какую недостающую специализацию придется приобретать.

6) Важнейшие выводы записываете на общем листе.

7) Результаты представляются на пленуме, после чего обсуждаются и подготавливаются возможные мероприятия.

**Задание 2.** Составление каталога правил, которые должны действовать в течение всего периода командной работы.

Шаг 1. Поразмыслите – какие правила должны действовать, по вашему мнению, во время командной работы, и зафиксируйте свои идеи. На это вам дается десять минут.

Шаг 2. Договоритесь в подгруппе о едином каталоге правил и подготовьте компактную групповую презентацию. На подготовку отводится 30 минут. Этот шаг предполагается только для крупных команд. Небольшие команды могут сразу же переходить к шагу 3 и вносить свои индивидуальные предложения.

Шаг 3. На общем командном пленуме сформулируйте все групповые предложения. Обсудите, согласуйте их и выработайте на основании этого единый каталог правил.

Шаг 4. Каталог правил принимается всеми членами команды, подписывающими его. Он становится приложением к протоколу о проведении стартового мероприятия проектной команды и вывешивается в помещении, где собирается команда.

**Задание 3.** Проанализируйте ситуации, разработайте механизм критики для каждой ситуации, выберите наиболее конструктивные приемы.

**Ситуация 1** Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

**Ситуация 2** Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

**Ситуация 3** Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

**Ситуация 4** Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

**Ситуация 5** У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

**Ситуация 6** Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому

специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

**Ситуация 7** Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

**Ситуация 8** Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

### **Примерные вопросы для подготовки к зачету**

1. Понятие социально-психологического тренинга.
2. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе
3. Обратная связь в тренинговой группе
4. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в организации
5. Понятие команды и группы
6. Виды команд
7. Групповые роли, нормы, цели, ценности
8. Взаимодействие и развитие групп.
9. Влияние в группах.
10. Принятие решений в группах.
11. Социально-психологический климат команды.
12. Этапы командообразования.
13. Формирование ценностей команды.
14. Обучение команды технологиям работы.
15. Создание имиджа команды.

### **Пример билета к зачету**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
Уральский филиал

202\_/202\_ учебный год

кафедра «Экономика, финансы и управление»

**Билет к зачету № 1**

для студентов \_ курса

направления 42.03.01 Реклама и связи с общественностью  
профиль «Реклама и связи с общественностью»  
по дисциплине: «Тренинг командообразования и групповой работы»

1. Теоретический вопрос. Факторы, необходимые для возникновения и развития команды в

организации (30 баллов).

2. Практико-ориентированное задание. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики для каждой ситуации, выберите наиболее конструктивные приемы.

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя? (30 баллов).

Подготовил \_\_\_\_\_

Н.А. Калмакова

Утверждаю:

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Т.В. Максимова «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

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

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

2. Приказ от 01.12.2017 № 2132/о «О внесении изменений в Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

3. Приказ от 10.10.2018 № 1873/о «О внесении изменений в Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

4. Приказ от 13.11.2013 № 1897/о «Об утверждении Регламента подготовки и проведения экзаменов в Финуниверситете».

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

#### **Основная литература**

1. Спивак, В. А. Лидерство: учебник для вузов / В. А. Спивак. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 301 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/450316> – Текст: электронный.

3. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для вузов / В. А. Ильин. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 311 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/450195> – Текст: электронный.

4. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация: учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 225 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/456270> – Текст: электронный.

### **Дополнительная литература**

2. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 361 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/450554> – Текст: электронный.
5. Чернышев, А. С. Социальная психология личности и группы: учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 201 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/477204>
6. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 453 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/469103>

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

1. ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения): <http://www.wciom.ru/>
2. Образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент: <http://www.ecsocman/edu.ra>
3. Фонд «Общественное мнение»: <http://www.fom.ru/>
4. Центр независимых социологических исследований: <http://www.indepsocres.spb.ru/>
5. Институт социально-политических исследований РАН: <http://www.ispr.ras.ru/>
6. Институт социологии РАН: <http://www.isras.rssi.ru/>
7. Социология. Статистика. Публикации. Отраслевые обзоры. <https://ezpro.fa.ru:3339/catalog/magazines/issues?ref=354a18b0-d344-11e7-a3c5-90b11c31de4c>
8. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. <https://ezpro.fa.ru:3339/catalog/magazines/issues?ref=6a969b84-1df0-11e4-b05e-00237dd2fde2>
9. Человек и современный мир: международный научно-исследовательский журнал. <https://ezpro.fa.ru:3339/catalog/magazines/issues?ref=47f80b0f-0b53-11e9-8613-90b11c31de4c>

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

#### **Методические рекомендации по подготовке докладов и самостоятельной работы**

**Доклад** – это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и



соответствовать теме занятия.

Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно методическим требованиям ВУЗа и быть указаны в докладе.

Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания.

Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента бакалавриата над докладом с презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

Студент бакалавриата:

- в ходе работы над презентацией доклада, отрабатывает умение ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

- в ходе работы по презентации доклада отрабатывает умение самостоятельно обобщить материал и сделать выводы в заключении.

- обязан подготовить и выступить с докладом в строго отведенное преподавателем время, и в срок.

Докладчики и содокладчики – основные действующие лица. Они во многом определяют содержание, стиль, активность данного занятия. Сложность в том, что докладчики и содокладчики должны знать и уметь очень многое:

- сообщать новую информацию
- использовать технические средства
- знать и хорошо ориентироваться в теме всей презентации (семинара)
- уметь дискутировать и быстро отвечать на вопросы
- четко выполнять установленный регламент: докладчик - 7 мин.;
- содокладчик - 5 мин.; дискуссия - 10 мин
- иметь представление о композиционной структуре доклада.

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступление, основная часть и заключение.

**Вступление** помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать:

- название презентации (доклада);
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- акцентирование оригинальности подхода.

Вступление должно предусматривать живую интересную форму изложения

**Основная часть**, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели и заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов.

**Заключение** - краткие выводы и практические рекомендации, излагаются ясно, четко, имеют конкретный характер.

**Самостоятельная работа** студента бакалавриата является важной

частью в рамках данного курса. Самостоятельная работа осуществляется под руководством преподавателя и протекает в форме делового взаимодействия: студент бакалавриата получает непосредственные указания, рекомендации преподавателя об организации самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию управления через учет, контроль и коррекцию ошибочных действий. Содержание самостоятельной работы имеет двуединый характер: с одной стороны, это совокупность учебных и практических заданий, которые должен выполнить студент бакалавриата в процессе обучения - объект его деятельности, с другой стороны, это способ деятельности по выполнению соответствующего учебного теоретического или практического задания. Свое внешнее выражение содержание самостоятельной работы находит во всех организационных формах учебной внеаудиторной деятельности, в ходе самостоятельного выполнения различных заданий. Цель и планирование самостоятельной работы студента бакалавриата определяется преподавателем.

Собственно, самостоятельная работа студента бакалавриата выполняется в удобные для него часы и представляется преподавателю для проверки. Данный формат предусматривает большую самостоятельность студентов, большую индивидуализацию заданий, наличие консультационных пунктов и ряд психолого-педагогических новаций, касающихся как содержательной части заданий, так и характера консультаций и контроля.

## **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) Антивирусная защита ESET NOD32;
- 2) Windows, Microsoft Office.

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

- 1) СПС Консультант Плюс (соглашение от 17.01.2003 г. № 24 с последующей пролонгацией)
- 2) Информационно-образовательный портал Финуниверситета:

### **11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации**

Не используется.

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

Филиал обеспечен учебными аудиториями для проведения учебных занятий, предусмотренных программой магистратуры, оснащенными оборудованием и техническими средствами обучения с Подключением к сети

«Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации.

Филиал обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- 1) Антивирусная защита ESET NOD32;
- 2) Windows, Microsoft Office;
- 3) Аналитическая платформа Loginom.