

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования

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

**Департамент психологии и развития человеческого капитала**

**Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова, Ю.Е. Овчинникова, В.Г.  
Пичугин, И.В. Филимонова**

**Тренинг командообразования и групповой работы**

Рабочая программа дисциплины  
для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
**38.03.01 Экономика**

**Москва – 2021**

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

**Департамент психологии и развития человеческого капитала**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

\_\_\_\_\_ М.А. Эскиндаров  
**28.06. 2021г.**

**Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова, Ю.Е. Овчинникова,  
В.Г. Пичугин, И.В. Филимонова**

**Тренинг командообразования и групповой работы**

Рабочая программа дисциплины  
для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
**38.03.01 Экономика**

*Рекомендовано Ученым советом Факультета социальных наук и массовых коммуникаций  
протокол №10 от 22 июня 2021 г.*

*Одобрено Советом Департамента психологии и развития человеческого капитала  
протокол № 14 от 27 мая 2021 г.*

**Москва – 2021**

УДК 316.62

ББК 88.54

*Рецензенты: Клементьева М.В., д.психол.н., профессор департамента психологии и развития человеческого капитала; Полевая М.В., д.э.н., профессор департамента психологии и развития человеческого капитала*

**Камнева Е.В., Коробанова Ж.В., Овчинникова Ю.Е., Пичугин В.Г., Филимонова И.В. Тренинг командообразования и групповой работы.** Рабочая программа дисциплины для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. – М.: Финансовый университет, Департамент психологии и развития человеческого капитала, 2021.– 21 с.

В рабочей программе дисциплины определены ее цель, требования к результатам освоения дисциплины, содержание программы, тематика практических занятий, формы самостоятельной работы, учебно-методическое и информационное обеспечение.

*Учебное издание*

**Камнева Елена Владимировна,  
Коробанова Жанна Владимировна,  
Овчинникова Юлия Евгеньевна,  
Пичугин Виталий Григорьевич,  
Филимонова Инна Витальевна**

**Тренинг командообразования и групповой работы  
Рабочая программа дисциплины**

Компьютерный набор, верстка:  
Формат 60х90/16. Гарнитура *Times New Roman*  
Усл.п.л.      Изд.Тираж экз.

Отпечатано в Финансовом университете

© Авторы, 2021  
© Финансовый университет, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины .....	5
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	6
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий .....	7
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	12
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	15
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	20
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	22
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	23
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем .....	23
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	24

## 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

Процесс изучения дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции <sup>1</sup>	Результаты обучения (владения, 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.	<b>Знать:</b> основные принципы стратегии сотрудничества; <b>Уметь:</b> устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	<b>Знать:</b> социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения; <b>Уметь:</b> выстраивать уважительные взаимоотношения в команде опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении
		3. Принимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> основные классификации групповых ролей <b>Уметь:</b> учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности
УК-12	Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной	1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	<b>Знать:</b> особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности; <b>Уметь:</b> с помощью психодиагностических методик

	ьной сферах		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 дисциплин ОП: «Экономика и финансы», «Налоги, аудит и бизнес-анализ», «Мировая экономика», «Международные финансы», «Экономика и бизнес», «Международный бизнес: налогообложение и учет» (*очной формы обучения*) и ОП «Экономика и финансы», профиль «Финансы и инвестиции», ОП «Налоги, аудит и бизнес-анализ», профиль «Учет, анализ и аудит» (*очно-заочной формы обучения*); ОП «Экономика и финансы», профили «Финансовые рынки и банки» и «Государственные и муниципальные финансы» (*очно-заочного обучения ИОО*).

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

Для ОП «Экономика и финансы», «Налоги, аудит и бизнес-анализ», «Мировая экономика», «Международные финансы», «Экономика и бизнес»/ «Международный бизнес: налогообложение и учет»

**Таблица 1**

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 1/3/2* (в часах) <i>очная форма</i>	Семестр 1/2** (в часах) <i>очно-заочная форма</i>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>3 з.е. 108 часов</b>	<b>108/72</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	<b>34/16</b>	<b>34/72</b>	<b>16</b>
<i>Лекции</i>	-	-/-	-
<i>Практические и семинарские занятия,</i>	34/16	34/16	16
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>74/92</b>	<b>74/56</b>	<b>92</b>
Вид текущего контроля	проектная работа	проектная работа	проектная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет	зачет

\*ОП «Экономика и бизнес»;

\*\* ОП «Экономика и финансы», профили «Финансовые рынки и банки» «Государственные и муниципальные финансы» (ИОО).

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

### **5.1. Содержание дисциплины**

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

Понятие о методах активного социально-психологического обучения.  
Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга.

Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности.

Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы.

Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.

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

Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.

#### **Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде**

Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления.

Техники вербализации или активного слушания.

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

Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.

#### **Тема 3. 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 нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и

сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».

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

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.

#### **Тема 4. Психология группового взаимодействия**

Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления. 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 социальная ингибция. Социальная лень (эффект Рингельмана).

Социально-психологический климат команды.

#### **Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении**

Теория трансактного анализа для определения ролей участников группового взаимодействия. Классификация групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др. Ролевое напряжение и ролевой конфликт. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.

#### **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. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».

Способы развития лидерского потенциала. Лидерство и фасилитация.

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

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

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

Управление эмоциями. Методы управления стрессом.

### **Тема 8. 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.

Фасилитация командной работы (team facilitation).

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

## **5.2 Учебно-тематический план**

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самос тояте льная работ а	
			Обща я	Лек ции	Практиче ские и семинарск ие занятия	Занятия в интерактивн ых формах		

1	Тренинг как модель эффективного взаимодействия	10/10	4/2	-	4/2	4/2	6/8	Тренинг, тестирование
2	Психология эффективной коммуникации в команде	12/12	4/2	-	4/2	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
3	Виды команд и принципы их формирования	12/12	4/2	-	4/2	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
4	Психология группового взаимодействия	12/12	4/2	-	4/2	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
5	Ролевое поведение в групповом общении	12/12	4/2	-	4/2	4/2	8/10	Тренинг, тестирование
6	Лидерство в группах	14/14	4/2	-	4/2	4/2	10/12	Тренинг, тестирование
7	Конфликты в команде и способы их преодоления	14/14	4/2	-	4/2	4/2	10/12	Тренинг, тестирование
8	Психология принятия решений в группах	22/22	6/2	-	6/2	6/2	16/20	Защита проекта
	<b>В целом по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>34/16</b>	<b>-</b>	<b>34/16</b>	<b>34/16</b>	<b>74/92</b>	<b>проектная работа</b>
	<b>ИТОГО:</b>					<b>100 %</b>		

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Завершение процедур. Правила передачи и получения обратной связи в группе. Ритуалы в группе. Завершение тренинга. 8.1, 8.5, 8.6, 9.2, 9.6	Тренинг «Презентация».
Тема 2.	Техники малого разговора и формулирования	Тренинг

Психология эффективной коммуникации в команде	вопросов. Техники вербализации или активного слушания. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника подчеркивания общности (целей, интересов, личностных характеристик и т. п.). Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада в общее дело. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера. 8.1, 8.3, 8.5, 9.2, 9.6	«Эффективная коммуникация»
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Способы формирования групп. Формальные и неформальные группы. Групповые нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. 8.1-3, 8.5, 9.2, 9.5, 9.6	Тренинг «Формирование команды»
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Влияние большинства: конформизм. Влияние меньшинства. Подчинение авторитету. Групповая поляризация. Огруппление мышления. Социальная фасилитация. Социальная леность. 8.1-3, 9.2, 9.5, 9.6.	Тренинг командного взаимодействия.
Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисона— МакКенна. Модель команды И. Адизеса. 8.1-3, 8.5, 9.2, 9.5, 9.6	Тренинг «Выбор оптимального варианта команды»
Тема 6. Лидерство в группах	Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Психологические взаимоотношения и межличностное общение в группе. Позиция лидера. От лидерства к деспотизму. Разделяемое лидерство. Ситуационная теория Фреда Фидлера. Теория «Комплексного адаптивного лидерства». Способы развития лидерского потенциала. Лидерство и фасилитация. 8.1-3, 8.6, 9.5-8.	Тренинг лидерских качеств
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей.	Тренинг «Управление конфликтами»

	Стратегии преодоления конфликта. 8.1-3, 9.2, 9.5-8.	
Тема 8. Психология принятия решений в группах	Модели принятия решений. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. 8.1-3, 8.4, 9.5-8.	Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения».

## 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 тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Понятие и виды тренингов. Понятие социально-психологического тренинга. Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.	Выполнение заданий по теме.
Тема 2. Психология эффективной коммуникации в команде	Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные.	Выполнение заданий по теме.
Тема 3. Виды команд и принципы их формирования	Понятие команды и группы. Типология команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды.	Выполнение заданий по теме.
Тема 4. Психология группового взаимодействия	Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социально-психологический климат команды.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 5. Ролевое поведение в групповом общении	Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 6. Лидерство в группах	Основные психологические теории лидерства и их практическое	Выполнение заданий по теме.

	применение.	Подготовка проектной работы.
Тема 7. Конфликты в команде и способы их преодоления	Медиация как технология разрешения конфликта.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.
Тема 8. Психология принятия решений в группах	Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.	Выполнение заданий по теме. Подготовка проектной работы.

## **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.

Примерные темы проектов по дисциплине «Тренинг

командообразования и групповой работы»:

1. Разработка мероприятий по привлечению абитуриентов на программу обучения «...» (на примере конкретной программы обучения и конкретного мероприятия)
2. Формирование зоны кворкинга в кампусе факультета (на примере конкретного факультета)
3. Подготовка и проведение мероприятия тимбилдинга для студенческой группы
4. Разработка предложений по развитию студенческого самоуправления
5. Подготовка и проведение студенческого научного мероприятия.
6. Подготовка и проведение студенческого культурно-массового мероприятия.
7. Подготовка и проведение мастер-класса с работодателем для студентов.
8. Разработка и проведение мероприятия с выпускниками.
9. Проект привлечения выпускников к сотрудничеству со студентами.
10. Формирование базы знаний команды.
11. Обоснование и разработка плана развития команды проекта.
12. Разработка и проведение мероприятия по запросу факультета/департамента/кафедры (на примере конкретного мероприятия в интересах факультета или департамента или кафедры).

### **Вопрос для текущего контроля**

1. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов?
2. Какие бывают методы активного социально-психологического обучения?
3. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования?
4. Как организуется групповая дискуссия в тренинге?

5. Каковы технологии применения игр в тренинге?
6. Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе?
7. Как проходит процедура знакомства в тренинге?
8. Какие существуют способы формирования команд?
9. В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»?
10. Какие командные роли выделяют в команде разные авторы?
11. Что лежит в основе ролевых конфликтов личности?
12. Каковы признаки эффективной команды?
13. Изложите базовые идеи теорий лидерства.
14. Охарактеризуйте стили лидерства.
15. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать?
16. Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта.
17. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.
18. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция?
19. Что такое социальная лень? В чем состоит эффект Рингельмана?
20. Охарактеризуйте модели принятия решений группой.
21. Какие факторы влияют на процесс принятия решения?

*Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Департамента психологии и развития человеческого капитала.*

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

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

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые**

**для оценки умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:**

Критерии оценивания компетенций	Типовые контрольные задания
<b>УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении</b>	
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> основные принципы стратегии сотрудничества;	<p align="center"><b>Примеры заданий</b></p> <p>Соответствие между названием стратегии поведения в конфликте и их содержанием.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. уклонение</li> <li>2. компромисс</li> <li>3. сотрудничество</li> </ol> <p>а. Такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого</p> <p>б. человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других.</p> <p>в. частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта</p> <p>г. участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все</p>
<b>Уметь:</b> устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях	<p>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.</p> <p>Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Ивану, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но президент компании, принимая решение, ориентировался на результаты, которые были выше у Сергея.</p> <p>До этого назначения у Ивана и Сергея были прекрасные отношения. Но все изменилось, как только Сергей встал на ступеньку выше Ивана. Коллеги стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».</p> <p>Став руководителем, Сергей уже не мог уделять общению с Иваном много времени. Он планировал назначить Ивана своим заместителем. Но используя свой авторитет, Иван начал настраивать коллектив против Сергея.</p>

	<p>Сергей пытался разрешить данную ситуацию, встречаясь с Иваном. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.</p> <p>Отдел Ивана в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольны. При этом во время последней встречи, на которой Сергей пытался снизить напряженность, Иван сказал ему, что если тот попытается его уволить, многие сотрудники уйдут вместе с ним.</p> <p>Итак, ситуация сложилась очень непростая.</p> <p>1. Как бы Вы поступили на месте Сергея? Что ему необходимо предпринять?</p> <p>2. Как бы Вы поступили на месте руководства компании?</p>
2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	
<b>Знать:</b> социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения	<p>К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) метод обращения к прошлому опыту;</li> <li>2) разрушение «образа врага»;</li> <li>3) метод соучастия;</li> <li>4) снятие напряженности в переговорах;</li> <li>5) метод альтернативного разделения.</li> </ol>
<b>Уметь:</b> выстраивать уважительные взаимоотношения в команде опираясь на этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении	<p>В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p> <p>Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p>
3. Принимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	
<b>Знать:</b> основные классификации групповых ролей	<p>Основные роли в групповом взаимодействии (по Р.М. Белбину):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) исполнитель;</li> <li>2) эгоист;</li> <li>3) председатель;</li> <li>4) объединитель;</li> <li>5) консерватор.</li> </ol>
<b>Уметь:</b> учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности	<p>Вы руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый</p>

	контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?
<b>УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</b>	
1. Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	
<b>Знать:</b> особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности;	<p>Для конфликтной личности демонстративного типа характерны следующие особенности</p> <p>1) подозрительность и обидчивость на фоне завышенной самооценки и неспособности к гибкому, компромиссному поведению;</p> <p>2) главное — быть в центре внимания, и если это не получается, то такой человек начинает «мстить» окружающим, провоцируя конфликты;</p> <p>3) импульсивность, агрессивность на фоне неумения учиться на своих ошибках;</p> <p>4) излишняя дотошность, на фоне чрезмерной требовательности к себе и окружающим;</p> <p>5) стремление ни с кем не портить отношения, даже тогда, когда важно занять какую-то позицию.</p>
<b>Уметь:</b> с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Определите свои групповые роли с помощью психодиагностических методик. Разработайте рекомендации для взаимодействия с членами команды.

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

22. Понятие и виды тренингов.
23. Методы активного социально-психологического обучения.
24. Специфика социально-психологического тренинга.
25. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования.
26. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы.
27. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе.
28. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе.
29. Использование в практике командообразования ролевой модели команды Р. Белбина
30. Принципы формирования команд.
31. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда».

32. Вербальные и невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт.
33. Техники малого разговора и формулирования вопросов.
34. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления.
35. Техники вербализации эмоций.
36. Техники активного слушания.
37. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии.
38. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера.
39. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета.
40. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма.
41. Социальная фасилитация и социальная ингибция.
42. Социальная лень (эффект Рингельмана).
43. Основные стратегии выхода из конфликтной ситуации.
44. Стили поведения в конфликте.
45. Стадии развития группового конфликта.
46. Манипуляция в общении и способы защиты.
47. Модели принятия решений группой.
48. Принципы и правила фасилитации командной работы.
49. Виды деловых игр.
50. Медиация как технология разрешения конфликта.
51. Методы управления стрессом.
52. Ситуационная теория Фреда Фидлера.
53. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».
54. Современные теории лидерства.
55. Способы развития лидерского потенциала.
56. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления.
57. Компоненты принятия решения.
58. Психологические механизмы поиска решения.
59. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.
60. Особенности работы медиатора при разрешении конфликтов.

## 61. Особенности работы лидера фасилитатора в командообразовании.

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений**

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

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

### **Рекомендуемая литература**

#### **а) основная:**

1. Ефимова, Н.С. Социальная психология: учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. - Москва: Юрайт, 2019. - 442 с. - Бакалавр. Углубленный курс. – Текст: непосредственный. – То же. – 2019. – ЭБС Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425183> (дата обращения: 16.06.2021). – Текст: электронный.
2. Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019 - 429 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст: непосредственный. - То же. - 2020. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1079718> (дата обращения: 16.06.2021). - Текст: электронный.
3. Тренинг публичных выступлений: учебник / Е.В. Камнева, Ж.В. Коробанова, М.В. Полевая [и др.]; Финуниверситет; под ред. Е.В. Камневой, М.В. Полевой, Ж.В. Коробановой. - Москва: Прометей, 2018. - 206 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2017. - ЭБС Университетская библиотека ONLINE. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878> (дата обращения: 16.06.2021). – Текст: электронный.

**б) дополнительная:**

4. Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 152 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075> (дата обращения: 16.06.2021). – Текст: электронный
5. Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 320 с. — (Высшее образование). — ЭБС Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/468893> (дата обращения: 16.06.2021). — Текст: электронный.
6. Невеев, А. Б. Тренинг в организации: учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва: ИНФРА-М, 2021.— 256 с.— (Высшее образование: Бакалавриат). — ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1217281> (дата обращения: 16.06.2021). - Текст: электронный.
7. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ЭБС Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/471312> (дата обращения: 16.06.2021). — Текст: электронный.
8. Камнева, Е.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры: [16+] / Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, М.В. Полевая; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – ЭБС Университетская библиотека online. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048> (дата обращения: 16.06.2021). — Текст: электронный.

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

Электронные ресурсы БИК:

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ)  
<http://elib.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniy.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**

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

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

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

1. Windows, MicrosoftOffice.
2. Антивирус ESETEndpointSecurity

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

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>
4. Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>

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

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использовать аудитории, предназначенные для проведения тренинга, оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций.