Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение

высшего образования

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**(Финансовый университет)**

**Уральский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Социально-гуманитарные и естественно-научные дисциплины»

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Директор  ООО «Альтернатива»  \_\_\_\_\_\_Т.В. Воцкая  18 января 2025 г. | 18 февраля 2025 г. |

Соглаев В. В.

**Тренинг командообразования и групповой работы**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

42.03.01 Реклама и связи с общественностью,

профиль «Интегрированные коммуникации»

*заочная форма обучения*

*Рекомендовано Ученым советом Уральского филиала Финуниверситета (Протокол № 20 от «18» февраля 2025 г.)*

*Одобрено кафедрой «Социально-гуманитарные и естественно-научные дисциплины»*

*(Протокол № 10 от «27» мая 2025 г.)*

Челябинск, 2025

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Наименование дисциплины | 3 |
| 2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 3 |
| 3.Место дисциплины в структуре образовательной программы | 4 |
| 4.Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторных (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию) | 5 |
| 5.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий | 5 |
| 6.Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 9 |
| 7.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 16 |
| 8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 23 |
| 9.Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины | 24 |
| 10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 24 |
| 11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем | 24 |
| 12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 25 |

**1. Наименование дисциплины**

Тренинг командообразования и групповой работы.

**2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Для очной формы обучения по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, профиль «Интегрированные коммуникации»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции1 | Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции |
| УК-8 | Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни | 1.Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.  2.Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.  3.Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста. | Знать: задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы;  Уметь: оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач.  Знать: социально-психологические феномены группы и работы в группе;  Уметь: применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.  Знать: психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы;  Уметь: применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы. |
| 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.  2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.  3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности. | Знать: основные принципы стратегии сотрудничества;  Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.  Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения;  Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на знания психологии общения, этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.  Знать: основные классификации групповых ролей, модели командной работы, психологию группового взаимодействия;  Уметь: учитывать личностные особенности членов команды, социально-психологические феномены группового взаимодействия при достижении целей в профессиональной деятельности. |

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

Дисциплина «Тренинг командообразования и групповой работы» является дисциплиной общегуманитарного цикла обязательной части дисциплин для направления подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, профиль «Интегрированные коммуникации»

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

Для очной формы обучения для направления подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, профиль «Интегрированные коммуникации»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебной работы по дисциплине** | **Всего (в з.е. и в часах)** | **Семестры**  **1-й** |
| *Общая трудоемкость дисциплины* | *3з.е./108* | *108* |
| *Аудиторные занятия* | *8* | *8* |
| Лекции (Л) | - | - |
| Семинары | 8 | 8 |
| Самостоятельная работа | 100 | 100 |
| Вид текущего контроля | Проектная работа | Проектная работа |
| Вид промежуточной аттестации | экзамен | экзамен |

**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.**

Основные причины проведения тренингов в организациях. Понятие и виды тренингов. Уровни тренингов. Понятие и цели социально-психологического тренинга (СПТ). Виды социально-психологического тренинга. Понятие и цели бизнес-тренингов. Разновидности бизнес-тренингов. Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности.

**Тема 2. Принципы, организация и методы тренинга.**

Типы тренинговых групп. Групповые принципы, нормы (правила) в тренинговой группе. Организационные условия проведения тренинга. 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. Методы и техники тренинга: игровые методы, дискуссии, мозговой штурм, кейс-метод, вербальные техники, невербальные техники, видеоанализ, медиативные техники, методы телесной терапии и др.

**Тема 3. Психология малой группы и группового взаимодействия.**

Типы социальных групп. Понятие малой группы и группового поведения. Социально-психологические характеристики малых групп. Социально-психологические явления и процессы в малой группе. Социально-психологические феномены в малой группе. Влияние в группах: конформность, или влияние большинства. Нормативное и информационное влияние. Способы нейтрализации негативных проявлений группового давления. Влияние меньшинства. Групповая поляризация. Групповое мышление: крайний пример групповой поляризации. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма. Социальная фасилитация и социальная ингибиция. Социальная леность (эффект Рингельмана) и социальная работоспособность (компенсация). Социально-психологический климат.

Стадии развития группы. Уровни развития группы. Способы формирования групп. Групповые нормы, цели, ценности. Межличностные отношения: доверие и сплоченность. Взаимодействие и развитие групп. Факторы, содействующие сплоченности группы. Методы исследования группового поведения. Понятие социометрии и процедура социометрического исследования. Психодиагностика как инструмент оценки эффективности групповой работы.

**Тема 4. Виды команд и этапы командообразования.**

Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда». Понятие команды. Типология команд. Признаки команд. Подходы к формированию команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды. Виртуальные команды. Основные направления управления проектной командой. Понятие и потенциал командообразования. Этапы командообразования. 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 5. Ролевое поведение и психология эффективной коммуникации в команде.**

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

Психологические сигналы при вступлении в контакт: вербальные и невербальные. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления. Базовые техники деловых переговоров. Приемы аргументации, контраргументации, сопротивления манипуляциям в общении. 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 6. Лидерство в группах.**

Подходы к понятию лидерства. Подходы к исследованию лидерства. Виды лидерства. Основные теории лидерства и их практическое применение. Теории личностных черт лидера. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Теории нового лидерства. Харизматическое лидерство. Трансформационное лидерство. Трансакционное лидерство. Лидерство в самоуправляемых командах. Виртуальное лидерство. Стратегическое лидерство. Этическое лидерство. Разделяемое лидерство. Теория «Комплексного адаптивного лидерства».

Понятие и классификация лидеров. Различия между руководителем и лидером. Основные лидерские качества современного руководителя. Лидер как эффективный коммуникатор. Позиция лидера в команде. Лидерство и фасилитация. От лидерства к деспотизму. Факторы эффективности лидерства. Способы развития лидерского потенциала.

**Тема 7. Психология принятия решений в группах.**

Факторы, влияющие на процесс принятия решения. Принятие решения как мыслительная задача. Основные этапы разработки решения. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения. Особенности принятия решений в группах. Преимущества и недостатки групповых решений. Формы групповых деловых коммуникаций для принятия решений. Модели принятия решений. Базовый шаблон. Автоматическое и контролируемое мышление. Утилитарная модель. Оптимизирующая модель. Интуитивная модель. Коммуникативно-ориентированная модель. Спиральная модель. Интегративная модель. Психологические аспекты групповых решений. Методы группового принятия решений: мозговой штурм и его вариации; принципы, правила, техники мозгового штурма. Фасилитация командной работы (team facilitation). Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Процедура и способ анализа проведения игры.

**Тема 8. Конфликты в команде и способы их преодоления.**

Понятие и признаки конфликта. Виды конфликтов. Структурные компоненты конфликта. Причины и 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. Понятие и направления управления конфликтами. Медиация как технология разрешения конфликта. Основные элементы управления конфликтами. Управление эмоциями. Методы управления стрессом. Эмоциональный интеллект.

**5.2. Учебно-тематический план**

**42.03.01 - Реклама и связи с общественностью, Профиль: "Интегрированные коммуникации"**

Заочная форма обучения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование темы** | **Трудоемкость** | | | | | | **Формы текущего контроля** |
| **Всего** | **Аудиторная работа** | | | | **Сам.работа** |
| **Общая** | **Лекции** | **Практ.** | **Занят в интер. формах** |
| 1 | Тренинг как модель эффективного взаимодействия. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование. |
| 2 | Принципы, организация и методы тренинга. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование. |
| 3 | Психология малой группы и группового взаимодействия. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование. |
| 4 | Виды команд и этапы командообразования. | 15 | 1 |  | 1 | 1 | 14 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование.  Проектная работа. |
| 5 | Ролевое поведение и психология эффективной коммуникации в команде. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование.  Проектная работа. |
| 6 | Лидерство в группах. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование.  Проектная работа. |
| 7 | Психология принятия решений в группах. | 13 | 1 |  | 1 | 1 | 12 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование.  Проектная работа. |
| 8 | Конфликты в команде и способы их преодоления. | 15 | 1 |  | 1 | 1 | 14 | Опрос, кейсы, тренинг, тестирование.  Защита проекта |
|  | **Итого** | **108** | **8** |  | **8** | **34** | **100** | **Проектная работа** |
|  | Итого в процентах |  |  |  |  | 100 % |  |  |

**5.3 Содержание практических и семинарских занятий**

100 % занятий проводятся в интерактивной форме (тренинговая работа, обсуждение проблемных вопросов, выполнение практических заданий, кейсов и упражнений, дискуссии в составе интерактивных групп)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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. | Основные причины проведения тренингов в организациях. Понятие и виды тренингов. Уровни тренингов. Понятие и цели социально-психологического тренинга (СПТ). Виды социально-психологического тренинга. Понятие и цели бизнес-тренингов. Разновидности бизнес-тренингов. Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности.  8.1, 8.2, 8.5, 8.6, 9.1 | Групповая дискуссия. Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений. |
| Тема 2. Принципы, организация и методы тренинга. | Типы тренинговых групп. Групповые принципы, нормы (правила) в тренинговой группе. Организационные условия проведения тренинга. 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. Методы и техники тренинга.  8.1-3, 8.5, 9.1 | Групповая дискуссия. Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений. Тренинг «Презента-ция». |
| Тема 3. Психология малой группы и группового взаимодействия. | Социально-психологические характеристики малых групп. Социально-психологические явления и процессы в малой группе. Социально-психологические феномены в малой группе.  Влияние большинства: конформизм.  Влияние меньшинства.  Подчинение авторитету.  Групповая поляризация.  Огруппление мышления.  Социальная фасилитация.  Социальная леность.  8.1-3, 9.1 | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений. Тренинг взаимодействия в группе. |
| Тема 4. Виды команд и этапы командообразования. | Типология команд. Признаки команд. Подходы к формированию команд. Принципы организации командной формы работы. Условия создания команды. Принципы классификации команд в организации. Команды по виду деятельности. Команды по степени управляемости. Псевдокоманды. Виртуальные команды. Основные направления управления проектной командой. Понятие и потенциал командообразования. Этапы командообразования.  8.1-3, 8.6, 9.1 | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений.  Тренинг «Формирование команды» |
| Тема 5. Ролевое поведение и психология эффективной коммуникации в команде. | Групповые роли. Классификация ролей в группе по Р. Белбину. «Колесо команды» Марджерисо-на— МакКенна. Модель команды И. Адизеса.  Техники малого разговора и формулирования 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, 9.1 | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений.  Тренинг «Эффективная коммуникация». |
| Тема 6. Лидерство в группах. | Лидерство: стиль, ситуация и эффективность.  Понятие и классификация лидеров. Различия между руководителем и лидером. Основные лидерские качества современного руководителя. Лидер как эффективный коммуникатор. Позиция лидера в команде. Лидерство и фасилитация. От лидерства к деспотизму.  Факторы эффективности лидерства.  Способы развития лидерского потенциала.  8.1-3, 8.6, 9.1 | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений.  Тренинг лидерских качеств |
| Тема 7. Психология принятия решений в группах. | Факторы, влияющие на процесс принятия решения. Основные этапы разработки решения. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения. Особенности принятия решений в группах. Преимущества и недостатки групповых решений. Формы групповых деловых коммуникаций для принятия решений. Модели принятия решений. Психологические аспекты групповых решений. Методы группового принятия решений: мозговой штурм и его вариа-ции; принципы, правила, техники мозгового штурма. Деловая игра как способ принятия управленческих решений. Виды деловых игр.  8.1-3, 8.4, 9.1 | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений.  Тренинг «Разработка и принятие управленческого решения». |
| Тема 8. 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.  Стратегии преодоления конфликта.  8.1-3, 9.1. | Решение кейсов в составе творческих интерактивных групп. Выполнение упражнений.  Тренинг «Управление конфликтами».  Защита проектных работ. |

**Раздел 6. Учебно-методическое обеспечение 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** | **Форма внеаудиторной самостоятельной работы** |
| Тема 1. Тренинг как модель эффективного взаимодействия. | Понятие и виды тренингов.  Понятие и цели социально-психологического тренинга (СПТ).  Виды социально-психологического тренинга.  Понятие и цели бизнес-тренингов.  Разновидности бизнес-тренингов.  Цели, задачи тренинга командообразования, критерии эффективности. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 2. Принципы, организация и методы тренинга. | Типы тренинговых групп.  Групповые принципы, нормы (правила) в тренинговой группе.  Организационные условия проведения тренинга.  Методы и техники тренинга. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 3. Психология малой группы и группового взаимодействия. | Социально-психологические характеристики малых групп.  Социально-психологические явления и процессы в малой группе.  Социально-психологические феномены в малой группе. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 4. Виды команд и этапы командообразования. | Типология команд.  Признаки команд.  Подходы к формированию команд. Принципы организации командной формы работы.  Условия создания команды.  Понятие и потенциал командообразования.  Этапы командообразования. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 5. Ролевое поведение и психология эффективной коммуникации в команде. | Групповые роли.  Классификация ролей в группе.  Техники малого разговора и формулирования вопросов.  Техники вербализации или активного слушания.  Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии.  Техника вербализации своих чувств и чувств партнера. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 6. Лидерство в группах. | Подходы к понятию лидерства.  Основные теории лидерства и их практическое применение.  Теории личностных черт лидера.  Поведенческие теории лидерства.  Ситуационные теории лидерства.  Теории нового лидерства. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 7. Психология принятия решений в группах. | Основные этапы разработки решения. Компоненты принятия решения.  Особенности принятия решений в группах.  Преимущества и недостатки групповых решений.  Формы групповых деловых коммуникаций для принятия решений.  Модели принятия решений.  Методы группового принятия решений. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |
| Тема 8. Конфликты в команде и способы их преодоления. | Источники конфликта.  Стадии развития группового конфликта.  Формула конфликта.  Способы работы с конфликтной ситуацией в команде.  Стратегии преодоления конфликта. | Выполнение домашних заданий, изучение литературы, подготовка к выполнению кейсов и упражнений, разбор ситуаций, разработка проектной работы. |

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

В рамках дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы» студенты выполняют проектную работу. Проектная работа выполняется, как правило, творческой интерактивной группой (3–4 студента), в которой должен быть разработан сценарий тренинга (крупного организационного мероприятия) и проведен анализ группового взаимодействия и особенностей выполнения основных командных ролей в ходе выполнения проекта.

В исключительных случаях проектная работа выполняется индивидуально. При этом в работе может быть разработан только сценарий тренинга (крупного организационного мероприятия) с анализом опыта практической реализации тренинга (отдельных игр, кейсов, упражнений) с персоналом организации самим студентом или описанием опыта проведения тренинга (мероприятия) другими лицами.

**Примерная тематика проектных работ**

1. Тренинг командообразования.

2. Тренинг развития команды в организации.

3. Тренинг командной работы.

4. Тренинг формирования лояльности членов команды.

5. Тренинг развития мотивации членов команды.

6. Тренинг формирования клиентоориентированной команды.

7. Тренинг управления командой.

8. Тренинг наставничества.

9. Тренинг развития корпоративной культуры.

10. Тренинг управления конфликтом.

11. Тренинг раскрытия и развития потенциала членов команды.

12. Студенческое культурно-массовое мероприятие.

13. Мероприятия по развитию студенческого самоуправления.

14. Мероприятие по вручению дипломов и выпуску студентов Уральского филиала Финуниверситета.

15. Студенческое научное мероприятие.

16. Профориентационное мероприятие Уральского филиала Финуниверситета со школьниками и родителями.

**Вопросы и задания для текущего контроля**

1. В чем заключаются преимущества групповой работы по сравнению с индивидуальной?

2. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов?

3. Какие методы и технологии групповой работы используются в тренинге?

4. Как организуется групповая дискуссия в тренинге?

5. Как проходит процедура знакомства в тренинге?

6. Перечислите основные преимущества работы в команде.

7. В чем заключается отличие проектной команды от команды управления?

8. Влияние каких ролей облегчает (или затрудняет) дискуссию?

9. Какие факторы могут влиять на стиль руководства?

10. Какие техники и приемы способствуют эффективному взаимодействию с собеседником?

11. В чем заключается вред групповой поляризации?

12. Каковы основные феномены, возникающие в процессе принятия решения группой?

13. Какие факторы влияют на процесс принятия решения?

14. Охарактеризуйте модели принятия решений группой.

15. Перечислите типы конфликтогенных личностей и способы взаимодействия с ними.

16. Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта.

**Примерный перечень заданий для текущего и промежуточного тестирования**

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

1. К. Левин.
2. Дж. Мид
3. Мэйо Э.
4. Мак-Дауголл.

**2. Малая группа — это немногочисленная группа людей, включающая:**а) От 1 до 3 человек  
б)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) Ингибиция   
б) Фасилитация  
в) Групповая нормализация

**6. Психологическое явление, когда человек следует за групповым мнением, не имея собственных взглядов, называется:**а) Каузальная атрибуция  
б) Ингибиция  
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:**

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

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

1. формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие +
2. истинная причина возникновения непримиримых противоречий
3. отрицательное восприятие чьего-либо превосходства или успехов

**16. Замораживание конфликта предполагает:**

1. его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий
2. изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования
3. запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов

**Примеры практико-ориентированных заданий**

**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 ноухау.

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 З. 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 отделывается 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. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

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

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

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

**Примеры оценочных средств для проверки компетенций, формируемых дисциплиной**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование компетенции** | **Наименование индикаторов достижения компетенции** | **Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции** | **Типовые контрольные задания** |
| УК-8  Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни | 1.Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.  2.Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.  3.Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста. | Знать: задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы;  Уметь: оценивать необходимость применения групповых форм работы для решения профессиональных задач.  Знать: социально-психологические феномены группы и работы в группе;  Уметь: применять тренинговые методы для развития навыков работы в команде.  Знать: психологические методы и инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы;  Уметь: применять методы передачи и получения обратной связи, психодиагностические инструменты оценки личности, группы и эффективности групповой работы. | **Тест.** Тренинг, целями которого являются повышение эффективности взаимодействия в группе, формирование навыков работы в группе, сплочение и повышение доверия группе:   1. тренинг эффективных переговоров; 2. тренинг личностного роста; 3. тренинг командообразования; 4. тренинг сензитивности; 5. тренинг поведенческих умений.   **Кейс.** Группе, работающей над проектом, необходимо выработать решение проблемы. Обоснуйте целесообразность выработки группового решения. Сравните методы группового принятия решений. Оцените факторы, которые могут повлиять на процесс принятия решения.  **Тест.** Изменение человеком своих представлений, оценок и поведения в результате реального или воображаемого давления группы, некритическое принятие стандартов  большинства - …  1) конформизм  2) фасилитация  3) ингибиция  4) аттитюд  5) атрибуция.  **Практическое задание.** Подберите 2-3 упражнения или ситуационно-ролевые игры для отработки навыков групповой работы. Сравните цели упражнений, оцените предполагаемый эффект.  **Тест.** Тенденция людей прилагать меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности — это...   1. социальная фасилитация 2. конформизм 3. социальная ингибиция 4. синергия 5. социальная леность   **Практическое задание.** Разработайте рекомендации, правила или нормы для профилактики/снижения эффекта социальной лености в группе. |
| 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.  2.Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.  3.Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности. | Знать: основные принципы стратегии сотрудничества;  Уметь: устанавливать полноценные партнерские отношения с членами команды на индивидуальном и групповом уровнях.  Знать: социальные моральные нормы и принципы межличностного и профессионального общения;  Уметь: выстраивать уважительные взаимоотношения в команде, опираясь на знания психологии общения, этические нормы и принципы в межличностном профессиональном общении.  3. Знать: основные классификации групповых ролей; модели командной работы; психологию группового взаимодействия  Уметь: учитывать личностные особенности членов команды, социально-психологические феномены группового взаимодействия при достижении целей в профессиональной деятельности | **Тест.** Соответствие между названием стратегии поведения в конфликте и их содержанием.  1. уклонение  2. компромисс  3.сотрудничество  4. приспособление  5. конкуренция  а. такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого  б. человек не отстаивает собственные интересы, но при этом не учитывает и интересы других.  в. частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта  г. участник стремиться разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все.  д. индивид направлен на сохранение взаимоотношений и менее всего в достижении своих целей.  **Кейс.** Работники двух смежных отделов не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят на совещание к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию, высказывая претензии оппонентам. Начинается дальнейшая дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники обсуждения понимают, что конечной ее целью является не выработка общего согласованного решения, а отстаивание своей правоты.  Вопросы.  Какую позицию необходимо занять руководителю?  Как организовать эффективное обсуждение проблемы в группе, чтобы разрешить ситуацию?  **Тест.** К социально-психологическим правилам ослабления или прекращения противоборства относятся  1) метод обращения к прошлому опыту;  2) разрушение «образа врага»;  3) метод соучастия;  4) снятие напряженности в переговорах;  5) метод альтернативного разделения.  **Кейс.** 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.  В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.  **Тест.** Основные роли в групповом взаимодействии (по Р.М. Белбину):  1) исполнитель;  2) эгоист;  3) председатель;  4) объединитель;  5) консерватор.  **Кейс.** 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? |

**7.2. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № темы дисцип-лины | Тематика занятий | Код компетенции | Формы проведения | Конкретизация компетенций (знания, умения) |
| 1 | Тренинг как модель эффективного взаимодействия. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. | **Знать:** виды тренинга и потенциал тренинговой работы с персоналом;  **Уметь:** определять цели и задачи тренинга |
| 2 | Принципы, организация и методы тренинга. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. Решение задач. | **Знать:** принципы и методы тренинга;  **Уметь:** разрабатывать сценарий иорганизовывать тренинг. |
| 3 | Психология малой группы и группового взаимодействия. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. Решение задач. | **Знать:** характеристики, феномены, социально-психологические процессы и явления малой группы;  **Уметь:** применять методы исследования психологии малой группы. |
| 4 | Виды команд и этапы командообразования. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. Решение задач.  Написание проектной работы. | **Знать:** принципы организации командной формы работы;  **Уметь:** проводить подбор членов команды и управлять командой. |
| 5 | Ролевое поведение и психология эффективной коммуникации в команде. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. Решение задач.  Написание проектной работы. | **Знать:** классификацию групповых ролей по Белбину, Келлерману, Лири и др.;  **Уметь:** проводить выбор групповых ролей с помощью психодиагностических методик. |
| 6 | Лидерство в группах. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. | **Знать:** основные психологические теории лидерства и их практическое применение;  **Уметь:** применять способы развития лидерского потенциала |
| 7 | Психология принятия решений в группах. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. | **Знать:** психологические механизмы поиска решения;  **Уметь:** применять модели принятия решений. |
| 8 | Конфликты в команде и способы их преодоления. | УК-8  УК-9 | Опрос. Дискуссия. | **Знать:** функции и динамику конфликта в группе;  **Уметь:** выстраивать стратегию и тактику конфликтного взаимодействия. |

**Шкала оценки сформированных компетенций**

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

**Примерные вопросы для подготовки к экзамену**

1. Понятие, виды и уровни тренинга.
2. Причины подготовки и проведения тренингов среди персонала организации.
3. Понятие, виды и цели социально-психологического тренинга.
4. Понятие, виды и цели корпоративного тренинга (бизнес-тренинга).
5. Организационные условия проведения тренинга.
6. Принципы (правила) поведения в тренинговой группе.
7. Основные методы и технологии тренинговой работы.
8. Понятие малой группы и группового поведения.
9. Социально-психологические характеристики малых групп.
10. Социально-психологические явления и процессы в малой группе.
11. Социально-психологические феномены в малой группе.
12. Стадии развития группы.
13. Уровни развития группы.
14. Основные факторы группообразования.
15. Методы исследования группового поведения.
16. Технология проведения социометрического исследования.
17. Понятие и виды команд.
18. Признаки команды.
19. Понятие, подходы и потенциал командообразования.
20. Этапы командообразования.
21. Основные групповые и командные роли.
22. Этапы командообразования.
23. Понятие и виды лидерства.
24. Факторы эффективного лидерства.
25. Теории лидерства.
26. Основные лидерские качества современного руководителя.
27. Понятие, виды и функции конфликта в группе.
28. Причины возникновения конфликтов в группе.
29. Стратегии и тактика конфликтного взаимодействия в группе.
30. Групповые методы разработки и принятия управленческих решений.

**Пример экзаменационного билета**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Уральский филиал

**2023/2024 учебный год**

кафедра«Социально-гуманитарные и естественно-научные дисциплины»

|  |  |
| --- | --- |
| *Одобрено на заседании кафедры «Социально-гуманитарные и*  *естественно-научные дисциплины»*  *протокол от 19.12.2023 № 04* | *Утверждаю*  *Заведующий кафедрой*  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. В. Перевозова* |
|  |  |

**Экзаменационный билет № 1**

**для студентов программы подготовки бакалавриата направления**

**«Реклама и связи с общественностью» (очная форма обучения)**

**по дисциплине «ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ГРУППОВОЙ РАБОТЫ»**

1. Понятие, виды и цели социально-психологического тренинга. (20 баллов)

2. Основные лидерские качества современного руководителя. (20 баллов)

3.Проведите анализ поведения членов команды и проблемы командного взаимодействия в ходе подготовки проектной работы. (20 баллов)

Подготовил доцент, к.п.н. Соглаев В.В.

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

**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. – 2023. – Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/510602 (дата обращения: 17.05.2023). - 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, 2020. - 429 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст : непосредственный. - То же. - 2023. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1913659 (дата обращения: 17.05.2023). - Текст : электронный.

3. Тренинг публичных выступлений: учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой, М. В. Полевой, Ж. В. Коробановой; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва: Прометей, 2017. – 205 с. : табл. – ISBN 978-5-907003-88-0. – ЭБС Университетская библиотека online. – URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=494878); ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/121553 (дата обращения: 17.05.2023). – 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, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 152 с. - ISBN 978-5-905554-35-3. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1210075 (дата обращения: 17.05.2023). – Текст : электронный.

5. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511399 (дата обращения: 17.05.2023). — Текст : электронный.

6. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/518623 (дата обращения: 17.05.2023). — Текст : электронный.

7. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513452 (дата обращения: 17.05.2023). — Текст : электронный.

8. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А. Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1217281 (дата обращения: 17.05.2023). – Текст : электронный.

9. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для бакалавриата / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, Д. З. Музашвили [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет). – Москва : Прометей, 2021. – 216 с. : ил. – ISBN 978-5-00172-239-7. ЭБС Университетская библиотека online. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690662>; ЭБС Лань. - URL: https://e.lanbook.com/book/220763 (дата обращения: 17.05.2023). – Текст : электронный.

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

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://www.biblio-online.ru/>
6. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
8. Портал корпоративного управления. Раздел «Информационные технологии» - [www.iteam.ru/publications/it/](http://www.iteam.ru/publications/it/)
9. Справка по сервисам Google - <https://support.google.com/docs?hl=ru&p=about_forms#topic=1360904>
10. Блог о визуализации данных и информационном дизайне -http://www.vmethods.ru
11. http://[www.microsoftproject.ru](http://www.microsoftproject.ru) - Портал MicrosoftProject.ru

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

|  |  |
| --- | --- |
| Положение о реферате, эссе, контрольной работе, домашнем творческом задании студента по дисциплине (модулю) | [httD://www.fa.m/uшver/DocLib/Организация%20учебног](http://www.fa.ru/univer/DocLib/%d0%a0%d1%9b%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%96%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%91%d0%a0%c2%b7%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%d1%91%d0%a1%d0%8f%20%d0%a1%d1%93%d0%a1%e2%80%a1%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%96%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%97%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%c2%b5%d0%a1%d0%83%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0/%d0%a0%d1%9c%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%91%d0%a0%d0%86%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%b9%d0%a0%c2%b5%20%d0%a0%d2%91%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%94%d0%a1%d1%93%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%9a%d0%a1%e2%80%b9%20%d0%a0%d1%97%d0%a0%d1%95%20%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d1%98%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%83%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%8f%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%bb%d0%a1%d0%8a%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%e2%84%96%20%d0%a1%d0%82%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d1%9f%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%91%d0%a0%d1%94%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b7%20%d0%b2%e2%80%9e%e2%80%930611_%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%2001.04.2014.PDF)  [о%20процесса/Нормативные%20документы%20по%20с](http://www.fa.ru/univer/DocLib/%d0%a0%d1%9b%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%96%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%91%d0%a0%c2%b7%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%d1%91%d0%a1%d0%8f%20%d0%a1%d1%93%d0%a1%e2%80%a1%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%96%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%97%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%c2%b5%d0%a1%d0%83%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0/%d0%a0%d1%9c%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%91%d0%a0%d0%86%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%b9%d0%a0%c2%b5%20%d0%a0%d2%91%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%94%d0%a1%d1%93%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%9a%d0%a1%e2%80%b9%20%d0%a0%d1%97%d0%a0%d1%95%20%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d1%98%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%83%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%8f%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%bb%d0%a1%d0%8a%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%e2%84%96%20%d0%a1%d0%82%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d1%9f%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%91%d0%a0%d1%94%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b7%20%d0%b2%e2%80%9e%e2%80%930611_%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%2001.04.2014.PDF)  [амостоятельной%20работеПриказ%20№0611 о%20от%](http://www.fa.ru/univer/DocLib/%d0%a0%d1%9b%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%96%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%91%d0%a0%c2%b7%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%d1%91%d0%a1%d0%8f%20%d0%a1%d1%93%d0%a1%e2%80%a1%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%96%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%97%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%c2%b5%d0%a1%d0%83%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0/%d0%a0%d1%9c%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%91%d0%a0%d0%86%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%b9%d0%a0%c2%b5%20%d0%a0%d2%91%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%94%d0%a1%d1%93%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%9a%d0%a1%e2%80%b9%20%d0%a0%d1%97%d0%a0%d1%95%20%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d1%98%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%83%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%8f%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%bb%d0%a1%d0%8a%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%e2%84%96%20%d0%a1%d0%82%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d1%9f%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%91%d0%a0%d1%94%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b7%20%d0%b2%e2%80%9e%e2%80%930611_%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%2001.04.2014.PDF)  [2001.04.2014.PDF](http://www.fa.ru/univer/DocLib/%d0%a0%d1%9b%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%96%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%91%d0%a0%c2%b7%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%d1%91%d0%a1%d0%8f%20%d0%a1%d1%93%d0%a1%e2%80%a1%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%96%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%97%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%a0%d0%a0%c2%b5%d0%a1%d0%83%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0/%d0%a0%d1%9c%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b0%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%91%d0%a0%d0%86%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%b9%d0%a0%c2%b5%20%d0%a0%d2%91%d0%a0%d1%95%d0%a0%d1%94%d0%a1%d1%93%d0%a0%d1%98%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d0%85%d0%a1%e2%80%9a%d0%a1%e2%80%b9%20%d0%a0%d1%97%d0%a0%d1%95%20%d0%a1%d0%83%d0%a0%c2%b0%d0%a0%d1%98%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%83%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%d1%95%d0%a1%d0%8f%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%c2%bb%d0%a1%d0%8a%d0%a0%d0%85%d0%a0%d1%95%d0%a0%e2%84%96%20%d0%a1%d0%82%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b1%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%d0%a0%c2%b5%d0%a0%d1%9f%d0%a1%d0%82%d0%a0%d1%91%d0%a0%d1%94%d0%a0%c2%b0%d0%a0%c2%b7%20%d0%b2%e2%80%9e%e2%80%930611_%d0%a0%d1%95%20%d0%a0%d1%95%d0%a1%e2%80%9a%2001.04.2014.PDF) |
| Методические материалы по дисциплине | <http://www.fa.ru/fil/chelyabinsk/org/chair/fip/Pages/diss.aspx> |

**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) Операционная система Astra Linux Common Edition 10,

2) Офисный пакт LibreOffice

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

1) Информационно-правовая система «Консультант Плюс»

2) Информационно-образовательный портал Финуниверситета и др.

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

- указанные средства не используются

**12. Описание материальной базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используется аудитория, оснащенная мультимедиапроектором, экраном с электроприводом, комплект аудио колонок для воспроизведения аудио файлов, компьютером преподавателя, компьютерный класс с доступом в Интернет.