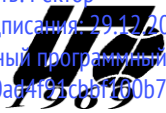


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Трофимов Евгений Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.12.2022 14:03:24
Уникальный программный ключ:
с379adf0a44125cbb1c60b7fc3323cc41cc52545



**Образовательное частное учреждение высшего образования
«Российская международная академия туризма»**

Факультет менеджмента туризма
Кафедра педагогики и психологии

Принято Ученым Советом
«30» июня 2021 г.
Протокол № 02-06-04

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор
В.Ю. Питюков
28 июня 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Психотехнологии командообразования»**

по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент
Профиль: Психология менеджмента
квалификация (степень) выпускника – магистр
Б1.В.04

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры
26 мая 2021 г., протокол № 9

Разработчик (и): Питюков В.Ю.,
д.п.н., профессор
Колосков И.А., ст. преподаватель

Химки
2021 г.

Рабочая программа дисциплины Психотехнологии в командообразовании и работе с группами составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обязательными при реализации основных профессиональных образовательных программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент образовательными учреждениями высшего образования на территории Российской Федерации, имеющими государственную аккредитацию.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению «Менеджмент» в качестве дисциплины, части формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогика и психологии.
Протокол №9 от «26» мая 2021 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины (модуля) «психотехнологии в командообразовании и работе с группами» – формирование представлений о команде и ее психологической сущности, обучение практическим методам отбора кандидатов в управляющую команду с учетом специфики конкретного предприятия.

Задачи дисциплины.

1. Предметные задачи: формирование тезауруса данной дисциплины и понимание его границ (на стыке с такими дисциплинами как физиология труда, гигиена труда, социология труда и т.д.); изучение теоретических основ формирования и развития команды командной работы; развитие умений управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп; формирование умений применения закономерностей командообразования в практической деятельности; изучение технологии создания команды;
2. Воспитательные задачи – предполагают саморефлексию взаимосответствия личности студента и профессии, соответствия личностных особенностей (таланта, способностей, направленности и т.д.) требованиям профессии и соответствия профессии потребностям личности, что будет способствовать самореализации и профессионализации кадров.
3. Развивающие задачи — предполагают при изучении психологических аспектов деятельности сосредоточить внимание, на творческом моделировании программ исследования человека в трудовой деятельности. формирование навыков эффективно взаимодействия в команде и создания благоприятной и конструктивной атмосферы в команде; ознакомление с генезисом научных представлений, связанных с командообразованием.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины:

№ п/п	Описание и код компе тенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
1.	Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства (ПК-1)	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основ психологии личности, механизмов возникновения и решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства; - природы возможных путей предупреждения девиантного поведения в различных группах социального риска; - особенностей реализации креативного потенциала в различных культурных средах <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - составлять социологическую характеристику личности на основе социального статуса и особенностей социализации, - диагностировать причины конфликта; - разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства; - проявлять креативные способности в решении деловых вопросов в различных сферах деятельности <p>Навыки (или) опыт профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владения приемами саморегуляции психических состояний в процессе профессиональной деятельности, психических состояний в экстремальных условиях; - использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства
2.	Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве; - особенностей управления организациями, подразделениями, командами; - особенностей применения креативного потенциала в бизнесе и предпринимательстве;

№ п/п	Описание и код компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
	(ПК-3)	<ul style="list-style-type: none"> - основных способов управления организациями; - основ управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять командные роли, исполняемые членами группы; - корректировать командные роли; - разрабатывать, анализировать и реализовывать инновационные решения; - уметь применять методы психологического управления проектами, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями <p>Навыки (или) опыт профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве; - креативно решать деловые вопросы; - управления подразделениями, организациями; - участия в процессе управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
3.	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик (ПК-4)	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основных источников статистической информации о результатах исследований актуальных проблем управления трудовыми отношениями, полученных отечественными и зарубежными исследователями - о управлении организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями; - анализировать качество источников статистических данных о трудовой сфере <p>Навыки (или) опыт профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями; - управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в карте компетенций.

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины, предшествующие данной дисциплине, отсутствуют

Дисциплины, сопутствующие данной дисциплине: производственная практика, педагогическая практика. Последующими дисциплинами являются: преддипломная; подготовка к процедуре защиты ВКР.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	34	34
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	10	10
занятия семинарского типа (ЗСТ):	-	-
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-
практические занятия (ЗСТ ПР)	20	20
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	–	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	148	148
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)		
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации		
Общая трудоемкость дисциплины: часы зачетные единицы	6	216

4.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс 1
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	22	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	8	8
занятия семинарского типа (ЗСТ):		-
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))		-
практические занятия (ЗСТ ПР)	6	6
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	4	4
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)		-
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	4	4

Вид учебной работы	Всего часов	Курс 1
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	86	86
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	73	73
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	13	13
	108	108

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

5.2 Лекционные занятия, их содержание

п / п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание раздела(темы) дисциплины
1	2	3
	Тема 1. Понятие команды, типы команд.	<p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типологии личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д. Брэдфорд, Р. Белбин, А. А. Деркач, В. А. Ильин, Р. Кантер, С. Каплан, Д. Максвелл, А. В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер).</p> <p>Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в бытовом и социально-психологическом контекстах. Содержательно-соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. Управление командой как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации. Критерии принятия решения разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации, развитие управленческих кадров. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды. Управленческая команда. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.</p>

2	<p>Тема 2. Формирование эффективных команд</p>	<p>Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив. Координация работы групп как механизм интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы</p>
---	--	--

п / п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание раздела (темы) дисциплины
	2	3
		стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
	Тема 3. Формирование структуры команды	Функционально-ролевого распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
	Тема 4. Этапы развития команды	<p>Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу. Предварительный этап командообразования. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В. А. Ильин, О. Крегер, Дж. Гьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи – Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Активный этап командообразования. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы (Г. М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В. А. Ильин, О. Крегер, М. Ю. Кондратьев, Я. Морено, К. Левин, Д. Ли, Д. Гьюсон, Н. Мак-Вильямс, Г. Паркер, Р. Кропп, Д. Турнер, Р. Чалдини). Управление групп динамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития. Подготовка к заключению командного контракта, конкретизация видения миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии. Предметно-деятельностный завершающий этап командообразования. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме (Н. Е. Веракса, А. И. Занковский, К. Дэвис, В. А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г. Келли, Д. Максвелл, И. Ялом). Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора</p>

п / п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание раздела (темы) дисциплины
	2	3
	<p>Тема 5. Инструменты командообразования.</p> <p>Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования</p>	<p>преодоления.</p> <p>Корпоративные программы. Верёвочный курс. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность. Тимбилдинг, тренинги личностного роста. Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Методы управления стрессами. Проблемы развития командного профессионализма. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения. Сравнение активных форм обучения. Тренинги кейс-стадия. Сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения. Взаимодействие команд. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и терпимость к авторитаризму. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису.</p> <p>Динамика восприятия представителей других команд. Индивидуальный фаворитизм и нужды командного управления в организации. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, командный дефицит ресурсов.</p>
	<p>Тема 6.</p> <p>Оценка результативности команды</p>	<p>Диагностика социально-психологического климата в команде.</p> <p>Диагностика вовлеченности членов команды. Диагностика межличностных отношений. Выявление лидера. Выявление скрытых конфликтов.</p>

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

№	Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
				Итого	в том числе				
					ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
1	Тема 1. Понятие команды, типы команд.	ПК-1; ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
2	Тема 2. Формирование эффективных команд	ПК-1; ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
3	Тема 3. Формирование структуры команды	ПК-1; ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
4	Тема 4. Этапы развития команды	ПК-1; ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
5	Тема 5. Инструменты командообразования.	ПК-1; ПК-3; ПК-4							
6	Тема 6. Оценка результативности команды	ПК-1; ПК-3; ПК-4							
7	Групповые консультации, и (или) индивидуальная работа обучающихся	ПК-1; ПК-3; ПК-4	4	-	-	-	-	4	-
8	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	ПК-1; ПК-3; ПК-4	4	-	-	-	-	4	-
	Всего часов		108	24	8	-	16	8	76

5.2.2. Заочная форма обучения

№	Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
				Итого	в том числе				
					ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
1	Тема 1. Понятие команды, типы команд.	ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
2	Тема 2. Формирование эффективных команд	ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
3	Тема 3. Формирование структуры команды	ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
4	Тема 4. Этапы развития команды	ПК-3; ПК-4	25	6	2	-	4	-	19
5	Тема 5. Инструменты командообразования.	ПК-3; ПК-4							
6	Тема 6. Оценка результативности команды	ПК-3; ПК-4							
7	Групповые консультации, и (или) индивидуальная работа обучающихся	ПК-3; ПК-4	4	-	-	-	-	4	-
8	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	ПК-1; ПК-3;	4	-	-	-	-	4	-

		ПК-4							
	Всего часов		108	24	8	-	16	8	76

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя: занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием, представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)

Тема 1. Понятие команды, типы команд

Цель занятия: Изучение определения команды, типологии команд.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства
--

Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве

Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Определение команды, типология команд.
2. Операционные или инновационные цели команд.
3. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды команды действия.
4. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.
5. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
6. Команда как организационно-центрированный вид групп высокого уровня развития.
7. Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д. Брэдфорд, Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С. Каплан, Д. Максвелл, А.В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер).
8. Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в быденном и социально-психологическом контекстах.
9. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научно-лексикона современной социальной психологии.
10. Управленческая команда как практический инструмент разрешения диалектического противоречия между функциями руководства и лидерства в современной организации

Тема 2. Формирование эффективных команд

Цель занятия: Изучение параметров образования команды.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические

технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства

Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве

Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Параметры образования команды.
2. Принципы проектирования эффективных организаций.
3. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
4. Внутренние элементы структуры организации.
5. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
6. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
7. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей)

Тема 3. Формирование структуры команды

Цель занятия: Изучение функционально-ролевого распределения в команде.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства

Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве

Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Функционально-ролевого распределение в команде.

2. Подбор персонала и оптимизация структуры.

Тема 4. Этапы развития команды

Цель занятия: Изучение групповой динамики.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства
Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве
Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Групповая динамика.
2. Формирование команды и начало совместной работы.
3. Конфликты и противостояния в команде.
4. Нормализация отношений в команде.
5. Работа в полную силу.
6. Предварительный этап командообразования.
7. Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В. А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин).
8. Использование типологии Майерс–Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Активный
9. этап командообразования.
10. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы (Г. М. Андреева, С. Бишоп, Д. Тэйлор, Д. Брэдфорд, П. Вейл, Н. Гришина, С. Емельянов, Ф. Зимбардо, В. А. Ильин, О. Крегер, М. Ю. Кондратьев, Я. Морено,

К.Левин,Д.Ли,Д.Тьюсон,Н.Мак-Вильямс,Г.Паркер,Р.Крош,Д.Турнер, Р.
Чалдини).

Тема 5. Инструменты командообразования.

Цель занятия: Изучение корпоративных программ.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства
Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве
Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Корпоративные программы.
2. Верёвочный курс.
3. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
4. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Конфликты и стресс в команде.
5. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами.
6. Методы управления стрессами. Проблемы развития командного профессионализма.
7. Понятие и составляющие профессионализма. Становление профессионала.
8. Уровень командного профессионализма. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.
9. Акторы и детерминанты развития профессионализма. Дорожная карта развития профессионализма.
10. Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения.
11. Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади - сходства и различия.
12. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения. Взаимодействие команд.
13. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
14. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании. Связность в команде и

15. терпимость к авторитаризму.

Тема 6. Оценка результативности команды

Цель занятия: Изучение инструментария диагностики командной работы.

Компетенции:

Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях бизнеса и предпринимательства
Способность применять методы психологического управления проектами в бизнесе и предпринимательстве
Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями с использованием современных психологических методик

Тип занятия: семинар

Форма проведения: Устный ответ (в форме групповой дискуссии)

Основная тема(либо проблема) для обсуждения:

1. Диагностика социально-психологического климата в команде.
2. Диагностика вовлеченности членов команды.
3. Диагностика межличностных отношений.

6.2. Самостоятельная работа обучающихся

Тема 1. Понятие команды, типы команд

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Критерии принятия решения разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации, развитие управленческих кадров.
2. Модель оптимальной функционально-ролевой структуры управленческой команды.
3. Управленческая команда.
4. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).

5. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли.
6. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
7. Эффекты давления среды на членов команды.
8. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
9. Характеристики высокопроизводительной команды.
10. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

Тема 2. Формирование эффективных команд

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
2. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, стимулирования, системы подбора и обучения персонала.

Тема 3. Формирование структуры команды

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
2. Формирование проектных групп команд, горизонтальные связи внутри коллектива
- .

Тема 4. Этапы развития команды

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Управление групп динамическими процессами как ключевая функция командного оператора.
2. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статсноролевая структура.
3. Диагностика пассивной агрессии, техники социально-психологической работы с группой на конфликтной стадии группового развития.

4. Подготовка и заключение командного контракта, конкретизация видения и миссии, детализация стратегии, формирование ролевой командной структуры как системообразующего ресурса реализации стратегии.
5. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.
6. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме (Н.Е. Веракса, А.И. Занковский, К. Дэвис, В.А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г.Келли, Д. Максвелл, И. Ялом).
7. Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении.»

Тема 5. Инструменты командообразования.

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
2. Команда и конформизм.
3. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д. Джанису.
4. Динамика восприятия представителей других команд.
5. Индивидуальный фаворитизм и нужды командного управления в организации.
6. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
7. Процедуры управления и их стандартизация. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.

Тема 6. Оценка результативности команды

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение самостоятельной практической работы, подготовка к семинарскому занятию.

Задание для самостоятельной работы:

1. Выявления лидера.
2. Выявления скрытых конфликтов.

Критерии оценки рефератов по основам психологического анализа деятельности

8-10 баллов	6-7 баллов	4-5 баллов	1-3 балла	0 баллов
Работа основана на добросовестной проработке нескольких источников или рекомендованной литературы.	Работа выполнена серьезно, основательно, но не все получилось.	Грамотный пересказ без признаков собственной мысли.	Работа списана или скачана из Интернета.	Работа не выполнена.

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

- 1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;
- 2) изучение учебной и научной литературы;
- 3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- 4) выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- 5) подготовку к практическим занятиям;
- 6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

Примерные нормы времени на выполнение внеаудиторной самостоятельной работы приведены в следующей таблице:

Вид самостоятельной работы	Единица измерения	Норма времени, час.
1. Изучение первоисточников по дисциплине:		

Вид самостоятельной работы	Единица измерения	Норма времени, час.
–составление плана	1 п.л.	0,9–1,0
–составление конспекта	1 п.л.	1,5–2,0
2.Проработка:		
–конспекта лекций	1 лекция	0,5–1,0
– учебников, учебных обязательной литературы и пособий		
–материал излагается на лекциях	1 п.л.	0,9–1,0
–материал не излагается на лекциях	1 п.л.	1,5–2,0
–специальной методической литературы	1 п.л.	15–20
3.Подготовка:		
– к семинарским занятиям в традиционной форме	1 занятие	2–2,5
–к занятиям в интерактивной форме	1 занятие	1–2
4.Подготовка презентации к выступлению	1 занятие	2–2,5
5.Написание реферата, эссе	1 реферат	15–20
6.Работа с тестовыми заданиями		
–домашняя подготовка как контрольной работы в формате тестирования	1 контрольная работа	2,0-3,0
–выполнение контрольных тестовых заданий в аудитории	1 контрольная работа	45 мин.
4.Подготовка выступлений		
–на студенческих конференциях	1 п.л.	10-15
–для конкурсов студенческих работ	1 п.л.	10-15
7.Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине		3-5

Важнейшим условием успешного освоения материала является планомерная работа обучающегося. Поэтому начинать подготовку к зачету по дисциплине Безопасность жизнедеятельности следует с первого занятия.

Для успешной сдачи зачета студентам рекомендуется соблюдать следующие правила:

- подготовка к зачету должна быть системной в течение всего семестра;
- наиболее интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до зачета: необходимо распределить вопросы к зачету таким образом, чтобы успеть выучить или повторить их полностью до начала сессии;
- за 2-3 дня до зачета рекомендуется повторить все вопросы. Накануне зачета рекомендуется повторить весь курс в целом, чтобы систематизировать материал, а также доучить некоторые вопросы (как показывает опыт, именно этого дня обычно не хватает для полного повторения курса).

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средства оформлен в форме приложения к рабочей программе дисциплины в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке фонда оценочных средств дисциплины и является ее частью.

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

а) Основная литература

1. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М. Сафонова.
— Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html> (дата обращения: 18.05.2020).
2. Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html> (дата обращения: 18.05.2020).

б) Дополнительная литература

1. Хащенко, В. А. Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений / В. А. Хащенко. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2016. — 536 с. — ISBN 978-5-9270-0342-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88079.html> (дата обращения: 18.05.2020).
2. Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — Москва: Альпина Паблишер, 2017. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68038.html> (дата обращения: 18.05.2020)

в) Периодические издания

Журнал «Кадровое дело»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/> (открытый доступ)

Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/> (открытый доступ)а)

Основная литература

3. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html> (дата обращения: 18.05.2020).
4. Юрген, Апело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Апело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html> (дата обращения: 18.05.2020).

б) Дополнительная литература

3. Хащенко, В. А. Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений / В. А. Хащенко. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2016. — 536 с. — ISBN 978-5-9270-0342-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88079.html> (дата обращения: 18.05.2020).
4. Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — Москва: Альпина Паблишер, 2017. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68038.html> (дата обращения: 18.05.2020)

в) Периодические издания

Журнал «Кадровое дело»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/> (открытый доступ)

Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/> (открытый доступ)

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

9.1. Профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы

<http://www.sagepublications.com> - Электронная библиотека

www.elsevier.com - ScienceDirect Электронная библиотека:

<http://lib.ru/PSIHO>. - «Библиотека Мошкова» с подборкой электронных версий книг по психологии. [Электронный ресурс].

<http://psylib.myword.ru> - Библиотека психологического форума MyWord.ru [Электронный ресурс].

<http://go2bsu.narod.ru/libr/index.htm> - Библиотека кафедры психологии БГУ [Электронный ресурс].

<http://www.psycheya.ru>, - Сайт «Психея» [Электронный ресурс].

<http://www.psychology.ru/Library>. - Библиотека сайта «Psychology.ru: Психология на русском языке» [Электронный ресурс].

<http://www.portalus.ru>. - Всероссийская виртуальная энциклопедия [Электронный ресурс].

<http://www.psystudy.com/>. - Научный электронный журнал «Психологические исследования» [Электронный ресурс].

<http://soc.lib.ru/books.htm>. -Электронная библиотека: Социология, психология, управление. SOC.LIB.RU [Электронный ресурс].

Международные реферативные базы данных научных изданий

1. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus

-<https://www.scopus.com>

2. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

3. Science Alert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.

4. Science Publishing Group электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии,

физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

1. MicrosoftOffice. Интегрированный пакет прикладных программ.

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

Изучение дисциплины обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» к материально-техническому обеспечению. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в сеть Интернет), для проведения занятий семинарского типа, **курсового проектирования (выполнения курсовых работ) –при наличии КП (КР)**, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, (оборудованные учебной мебелью), а также помещения для самостоятельной работы (оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РМАТ) и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет), компьютерные классы.

При использовании электронных изданий Академия обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в сеть Интернет. Дисциплина обеспечена достаточным количеством учебной и учебно-методической литературы, как на бумажных носителях, так и в электронном формате в «Университетской библиотеке-ONLINE».