

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД**  
**В ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра общей и социальной психологии  
факультета психологии и философии

Образовательная программа  
**37.04.01 – «Психология»**

Профиль подготовки  
**Организационная психология**

Уровень высшего образования  
**Магистратура**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная**

Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений

**Махачкала 2021**

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии формирования команд в организации» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии,  
Ахмедханова Р.А., к.пс.н., доцент \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины одобрена:  
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,  
протокол № 10  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Казиева Н.Н.  
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28.06.2021 г., протокол № 10

Председатель \_\_\_\_\_ Филалов М.И.  
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 9 » \_\_\_\_\_ 07 2021 г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

Начальник УМУ \_\_\_\_\_ Гасангаджиева А.Г.  
(подпись)

формирования команд в организации» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» от **29.07.2020 г. №841**

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии,  
Ахмедханова Р.А., к.пс.н., доцент \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины одобрена:  
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,  
протокол № 10  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Казиева Н.Н.  
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от **28. 06.2021 г.**, протокол № 10

Председатель \_\_\_\_\_ Билалов М.И.  
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

Начальник УМУ \_\_\_\_\_ Гасангаджиева А.Г.  
(подпись)

## Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии формирования команд в организации» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 37.04.01 Психология магистратура.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием психологических особенностей формирования эффективной команды для обеспечения успешной деятельности организации. Основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональными – ОПК-4, профессиональных – ПК – 3; ПК - 6.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 2 зачетных единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий.

Объем дисциплины 2 зачетных единицы, в том числе в 72 академических часах по видам учебных занятий

### Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
		всего	из них						
	Лекци и	Лабора- торные занятия	Практич- еские занятия	КСР	консульт- ации				
2	72	34	18		16	38		зачёт	

### Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
		всего	из них						
	Лекци и	Лабора- торные занятия	Практич- еские занятия	КСР	консульт- ации				
2	72	24	12		12	48		зачёт	

### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психологические технологии формирования команд в организации» являются:

- приобретение студентами знаний о формировании эффективной команды для обеспечения успешной деятельности организации;
- формирование навыков работы в команде как одной из ключевых задач управления в высокоэффективных организациях;
- освоение приемов и техник психологического влияния и эффективного взаимодействия в коллективе;
- повышение коммуникативной компетентности при управлении работой команды.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии формирования команд в организации» является дисциплиной по выбору вариативной части образовательной программы магистратуры по направлению (специальности) 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Современные проблемы организационной психологии;
- Психология массовых коммуникаций.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Организационное консультирование;
- Психологические технологии управления карьерой в организации.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции ОПОП	и из	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК – 4.	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ИОПК – 4.1. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов	<b>Знает</b> методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик, <b>Умеет</b> использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов, <b>Владеет</b> приемами оценки психометрических характеристик методик.	Устный и письменный опрос

	<b>ИОПК – 4.2.</b> Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь	<b>Знает</b> подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений <b>Умеет</b> составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики <b>Владеет</b> приемами обратной связи по итогам диагностики	
<b>ПК-3.</b> Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии	<b>ПК-3.1.</b> Осуществляет разработку и реализацию психопрофилактических и психокоррекционных программ, направленных на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов <b>ПК-3.2.</b> Осуществляет психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов <b>ПК-3.3.</b> Применяет технологии набора, отбор и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии	<b>Знает:</b> методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; <b>Умеет:</b> осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; <b>Владеет:</b> технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии	Устный и письменный опрос
<b>ПК-6.</b> Способен осуществлять разработку и реализацию программ по оценке развития персонала	<b>ПК-6.1</b> Осуществляет разработку программы по оценке развития персонала организации	<b>Знает:</b> методологические принципы разработки профессиональных программ по оценке развития персонала организации <b>Умеет:</b> осуществлять анализ научной	Круглый стол

		литературы по проблеме оценки персонала предприятия <b>Владеет:</b> приёмами разработки и реализации качественных программ по оценке персонала организации	
	<b>ПК-6.2</b> Реализует программы по оценке персонала предприятия, компании	<b>Знает:</b> методологические принципы реализации профессиональных программ по оценке развития персонала организации <b>Умеет:</b> осуществлять анализ научной литературы по проблеме развития персонала предприятия <b>Владеет:</b> приёмами разработки и реализации качественных программ по развитию персонала организации	

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Групповое поведение в организации.						
1	Командообразование как парадигма управления современными организациями	1	4	4	6	работа с литературой
2	Жизненные циклы	1	2	2	6	работа с

	команды: динамика внутрикомандных процессов					литературой
3	Развитие командного потенциала.	1	3	2	7	групповое задание
	Итого по 1 модулю		9	8	19	
<b>Модуль 2. Психология управление командой в организации</b>						
4	Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений.	1	4	4	6	доклад
5	Методы управления командой.	1	2	2	6	реферат
6	Мониторинг эффективности команды.	1	3	2	7	групповая работа
	Итого по 2 модулю		9	8	19	
	<b>ИТОГО:72</b>		18	16	38	зачет

#### 4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
<b>Модуль 1. Групповое поведение в организации.</b>						
1	Командообразование как парадигма управления современными организациями	1	2	2	6	работа литературой с
2	Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов	1	2	2	6	работа литературой с
3	Развитие командного потенциала.	1	2	2	7	групповое задание
	Итого по 1 модулю		6	6	24	
<b>Модуль 2. Психология управление командой в организации</b>						
4	Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений.	1	2	2	6	доклад
5	Методы управления командой.	1	2	2	6	реферат

6	Мониторинг эффективности команды.	1	2	2	7	групповая работа
	Итого по 2 модулю		6	6	24	
	ИТОГО:72		12	12	48	зачет

#### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

##### *Модуль 1. Групповое поведение в организации*

#### **Тема 1. Командообразование как парадигма управления современными организациями**

Понятийный аппарат командообразования. Современные понятия команд. Признаки команды.

Классификация команд. Виды команд в современном менеджменте.

Критерии дифференциации команд. Команды-новички. Команды-стажеры. Команды-помощники. Команды-мастера.

Эволюция командных форм организации труда. Рабочие команды (Команда повышения качества). Межфункциональные команды. Проектные и творческие команды. Географически разнесенные и виртуальные команды. Кросскультурные команды. Управленческие команды. Организации, создающие команды. Пути решения проблем и практика работы разных видов команд.

Уровень компетентности современного менеджера командообразования: командный игрок, менеджер команды, заказчик командной работы.

#### **Тема 2. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов**

Основы командообразования. Технология создания команды. Принципы работы команды. Требования к членам интеллектуальной команды. Методы отбора сотрудников в команду. «Противопоказания» работы в команде.

Динамика успешности развития команды. Этап становления. Этап успешного развития. Поиск. Распад (альтернатива). Рост (альтернатива).

Особенности индивидуального развития членов команды. Обновление состава команды. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды. Неадекватный рост мотивационных запросов. Снижение авторитета, отсутствие личностного роста, лидера команды. Появление в команде неформального лидера.

Планирование деятельности команды. Этапы планирования деятельности: целеполагание, определение направлений достижения намеченной цели (разработка стратегии и тактики), составление долгосрочного плана, оперативное календарное планирование, контроль выполнения работы.

Ситуационный анализ (анализ актуальных ситуаций). Ошибки ситуационного анализа.

Этапы ситуационного анализа. Создание поля идей, вариантов. Оценка и отбор вариантов. План действий. Распределение ролей в команде.

#### **Тема 3. Развитие командного потенциала**

Соотношение индивидуальной и групповой мотивации в команде.

Материальное и нематериальное вознаграждение – стимулы результативности.

Технология создания команды. Определение осознанных и неосознанных целей членов команды. Подбор кандидатов в команду. Работа членов команды над целями. Социометрия. Формирование доверия в группе и единства в команде. Формирование

ценностей в команде. Обучение команды технологиям работы.

Методы достижения единого понимания и разделения командных целей и ценностей.

## **Модуль 2. Психология управление командой в организации**

### **Тема 4. Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений**

Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации.

Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам взаимодействия.

Технология управления конфликтами. Внутригрупповые конфликты в организации. Методы сдерживания, ослабления и предотвращения конфликтов в команде.

Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

### **Тема 5. Методы управления командой**

Основные понятия и принципы модерации. Процесс модерации. Подготовка модерации. Планирование модерации. Организация модерации. Персональная подготовка ведущего. Характеристики эффективного модератора. Функции модератора.

Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Типы и цели совещаний. Планирование размещение/рассадки участников. Использование различных средств и форм визуализации информации. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация как эффективная форма проведения совещаний.

Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи.

Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.

### **Тема 6. Мониторинг эффективности команды**

Диагностика на изучение лидерских качеств, оценки лидера в команде.

Личная эффективность. Социально-психологическое изучение коммуникативной компетентности, профессионализма, ответственности, креативности, конфликтности.

Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности. Игры и упражнения на развитие сотрудничества.

### **Темы практических занятий**

#### **Модуль 1. Групповое поведение в организации.**

##### **Тема. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.**

##### **Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:**

1. Ролевая структура команды.
2. Групповая динамика.
3. Этап становления команды.
4. Этап успешного развития.
5. Поисковый период.

6. Распад (альтернатива).
7. Рост (альтернатива).

### **Практические работы по теме:**

*Задание 1.* Динамика внутрикомандных процессов.

Сделать социально-психологический анализ команды (учебная группа, производственный коллектив):

- Изучить уровень адаптации и мотивационные потребности членов команды к условиям работы в организации.
- Провести методику «Оценка стиля лидерства и лидерского потенциала» И. Г. Ленеvская.

*Задание 2.* Пройдите тест Р. Белбина «Групповые роли», определите свою роль в процессе групповой деятельности. Проведите исследование в вашей студенческой группе или рабочем коллективе. Определите, кто составляет управленческую команду в вашей группе, и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии.

### **Тема. Развитие командного потенциала.**

### **Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:**

1. Технология создания команды.
2. Подбор кандидатов в команду.
3. Формирование ценностей в команде.
4. Формирование доверия в группе и единства в команде.
5. Принципы создания команд.

### **Практические работы по теме:**

*Задание 1.* Определить мотивационные факторы профессиональной деятельности в трудовом коллективе. Выявить мотивационную структуру потребностей членов коллектива.

Диагностика. Анализ результатов.

*Задание 2.* Подбор и обзор кандидатов.

Провести наблюдение за группой (профессиональной, студенческой) и выявить ряд кандидатов для участия в группе.

Схема наблюдения:

**Время.** Предстоит определить срок в течении месяца.

**Наблюдение.** В течение данного срока следует наблюдать за кандидатами в различных ситуациях: в групповых обсуждениях, во взаимодействии с другими, прислушиваться к собственным ощущениям. Для этого необходимо выделить на анализ наблюдений определенную часть времени.

**Понимание основных критериев отбора.** Систематизировать и анализировать собственные наблюдения и ощущения можно по трем критериям: ваша личная симпатия к человеку, коммуникативная культура кандидата, достаточный уровень профессионализма в сфере решаемых задач.

Практические работы по темам:

«Классификации психологических типов личности и их роль в процессе коллективного труда», «Социометрия», «Мотивация и организационный климат».

## **Модуль 2. Психология управление командой в организации**

### **Тема. Коммуникации в команде: процедуры, техники группового анализа проблем и принятие решений**

### **Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:**

1. Коммуникативная компетентность.
2. Коммуникативный процесс.
3. Коммуникативные барьеры.

4. Способы управления конфликтами.
5. Конфликтность в межличностном взаимодействии.
6. Техника обратной связи.

*Задание 1.* Оценка действующих коммуникаций. Как член организации каждый из вас участвует в процессах коммуникации. Приведите 2-3 примера из своей практики, когда:

- Коммуникация стабильно проходит успешно;
- Вы столкнулись с проблемой в процессе коммуникации. В чем была причина?

*Задание 2.* Психогеография переговоров. Готовясь к очередному общению, нарисуйте схему взаимного расположения участников, с учетом цели переговоров, проверьте ее на опыте.

### **Практические работы по теме:**

«Психология манипулирования», «Корпоративная культура», «Метод убеждения», «Тактика аргументации», «Двенадцать риторических методов Предррага Мицича».

## **Тема 5. Методы управления командой**

### **Контрольные вопросы, по которым проводится устный опрос:**

1. Принципы модерации. Функции модератора
2. Совещание как метод управления группой.
3. Переговоры. Команда на переговорах.
4. Мозговой штурм как метод работы с командой.
5. Лидерство и команда.

*Задание 1.* Команда на переговорах. Метод «Минимум-максимум»

Ролевая игра. Создается команда для переговоров. Выбирается лидер. Работа в команде строится пошагово.

1 шаг – определение собственных интересов в переговорах. Лидер задает команде вопросы: что мы хотим в итоге получить? Почему нам это важно? Что нам это даст?

2 шаг – определение вопросов для обсуждения. Лидер задает команде вопросы: какие вопросы нам необходимо обсудить с партнером? Все варианты записываются. В конце лидер подводит итог по вопросам.

3 шаг – определение последствий неуспешных или сорванных выборов. Лидер задает вопрос команде: Если мы «провалим» эти переговоры, чем нам это грозит? Все варианты записываются. К концу лидер резюмирует: «Если мы потерпим поражение в переговорах, е договоримся с этим партнером, у нас будет (читает варианты)»

4 шаг – определение финального предложения. Лидер задает команде вопрос: «Что является самым значимым из того, чем мы готовы пожертвовать, чтобы договориться с этим партнером?». Варианты записываются. Затем команда выбирает наиболее точный вариант, а лидер его озвучивает.

5 шаг – определение предложения отступления. Лидер обращается к команде: «Мы определили нижнюю границу уступок, свою программу-минимум в переговорах. Если партнер нас загонит в угол, какое предложение отступления мы сможем ему сформулировать?». Важно помнить, что выдвижение предложения отступления является сигналом к отсрочке переговоров. На этом этапе команда обсуждает варианты и приемы выхода из переговоров, их отсрочки или переноса. Все приемы записываются. Подводится итог.

6 шаг – подведение начального предложения. Лидер задает вопросы: что конкретно мы можем предложить партнеру? В чем состоит привлекательность наших предложений для партнера? Какие аргументы мы можем выдвинуть для того, чтобы придать вес нашим предложениям? На этом этапе команда должна четко сформировать собственные предложения и аргументы в поддержку собственной позиции.

7 шаг – определение альтернативных предложений. Лидер задает вопрос: если наше начальное предложение «не пройдет», на какие уступки мы можем пойти? Какие

дополнительные предложения сделать? В конце уточняются формулировки альтернативных предложений.

8 шаг – формулировка генеральной линии и стратегии переговоров. Команда к этому этапу будет готова сформулировать «генеральную линию» переговоров, начальное, последующее и финальное предложение. Лидер четко проговаривает основные вопросы переговоров, начальные и финальные предложения, приемы выхода из переговоров. Далее команда выдвигает тех, кто будет вести переговоры (2-3 чел), обсуждает вопрос ролевого распределения.

#### **Практические работы по теме:**

«Признаки эффективной команды», «Аспекты достижения командного успеха», «Рабочая группа и команда: различия», «Команда и социально-психологический климат в команде», «Методы формирования команды».

Тема. Мониторинг эффективности команды.

Занятие проводится в интерактивной форме.

Интерактивный метод: групповая дискуссия.

Для группового обсуждения по вопросу личной эффективности в командной работе студенты получают блок самостоятельных заданий в форме тестов для домашнего выполнения.

*Предлагаются методика:* «Определение уровня мотивации достижения успеха», «Толерантность в межличностных отношениях», «Изучение аффилиации», «Оценка параметров эмоционального интеллекта», «Коммуникативный стиль сотрудников организации» Дж. Меннинг, Б.Рис.

Методика «Коммуникативный стиль сотрудников организации» Дж. Меннинг, Б.Рис.

*Коммуникативный стиль – это способ, с помощью которого индивид предпочитает строить коммуникационное взаимодействие с другими.*

Модель коммуникативных стилей Дж.Меннинга, Б.Риса основывается на двух важных показателях поведения:

- 1. Доминирование – тенденция к контролю одного человека над другим. Высокодоминантный тип – человек берет на себя ответственность, чья позиция ясна всем, требователен к другим. Низкодоминантный тип – замкнут, склонен помогать другим, неуверен при взаимодействии, ожидает поддержки со стороны других.*
- 2. Социабельность – степень контроля над своими эмоциями в ходе взаимодействия. Высокосоциабельный тип – выражает свои чувства свободно. Низкосоциабельный тип- контролирует свои чувства, предпочитает держать «все в себе».*

**Инструкция:** оценить себя по каждой шкале, поставив тот балл, который показывает как вы себя воспринимаете по каждой шкале.

#### *Показатель доминантности*

Я воспринимаю себя в некоторой степени:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
Кооперативный								Конкурентноспособный
Послушный								Авторитарный
Приспосабливающий								Доминирующий
Нерешительный								Способный к принятию решения
Замкнутый								Общительный
Способны к компромиссам								Настойчивый
Предусмотрительный								Способный пойти на риск
Терпеливый								Нетерпеливый
Обходительный								Независимый

Молчаливый								Разговорчивый
Скромный								Смелый
Способный оказать поддержку								Требовательный
Умеющий расслабляться								Напряженный
Сдержанный								Напористый

*Показатель социабельности*

Я воспринимаю себя до некоторой степени:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
Дисциплинированный								Беспечный
Контролирующий себя								Экспрессивный
Серьезный								Легкомысленный
Методичный								Несобранный
Расчетливый								Спонтанный
Закрытый								Открытый
Не обладающий чувством юмора								С чувством юмора
Отчужденный								Дружелюбный
Скрытый								Ищущий внимания
Предусмотрительный								Беспечный
Конформист								Чуждый условностям
Сдержанный								Мелодраматичный
Ненапряженный								Импульсивный

В зависимости от степени выраженности показателей можно определить коммуникативный стиль:

1. Эмоциоанльный стиль – высокая степень доминирования и высокая степень социабельности
2. Руководящий стиль – высокая степень доминирования и низкая степень социабельности
3. Рефлексивный стиль – низкая степень доминирования и низкая степень социабельности
4. Поддерживающий стиль – низкая степень доминирования и высокая степень социабельности

Остальные методики являются дополняющими результаты по выраженному коммуникативному стилю.

Групповое обсуждение результатов методик выстраивается с учетом личного результата по данным методиками, и обсуждение влияние выраженных личных коммуникативных качеств на взаимодействие в команде.

Для группового обсуждения по вопросу эффективности команды студентам на первом этапе предлагается проведение ситуационного анализа с помощью метода «Шесть Шляп».

Метод позволяет последовательно рассмотреть отдельно каждый из шести аспектов любой сложной проблемы в работе в команде с последующим обобщением результатов по каждому направлению.

Задается тема для обсуждения (профессиональная тематика). Выдается материал: картинки с изображением шляп белого, черного, желтого, красного, зеленого, синего цвета. Группа делится по 6 человек.

Игра может проводиться с разными вариантами:

Вариант 1. Каждый участник получает картинку с изображением шляпы определенного цвета, и далее начинает взаимодействовать с учетом заданной позиции «этой шляпы».

Вариант 2. Группа 8-10 человек. У каждого своя картинка с изображением шляпы. Участники взаимодействуют друг с другом согласно заданной позиции «шляпы».

На втором этапе – групповая диагностика работы команды.

### **"Вопросник для групповой диагностики ролевых предпочтений"**

Прочтите пояснения по отдельным ролям в команде и определите, кому из участников вашей команды, на Ваш взгляд, свойственна какая роль. Внесите имена в соответствующие поля, включая самооценку.

#### **1. Председатель / Координатор**

Руководит и структурирует. Держит большинство рабочих вопросов в поле своего зрения. Дает импульс к работе, поддерживает других. Следит за соблюдением соглашений. Мыслит дальновидно и концептуально.

Спокойный, уверенный в себе, контролирующий свои чувства, способен понять и использовать любые здравые предложения без предубеждений, целеустремлен, следит за наилучшим использованием ресурсов, доступных группе, хорошо понимает сильные и слабые стороны членов группы.

#### **Типичные фразы:**

- Мы собрались для того, чтобы...
- Давайте сначала сделаем это..., а потом перейдем к тому-то...
- Итак, основные моменты, наверное, следующие...
- Давайте вернемся к основному вопросу...

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

#### **2. Шейпер / Навигатор / Мотиватор**

Нарушает покой и подталкивает к действиям; Бросает вызов команде, спорит, не соглашается; Нетерпелив, бывает обидчив и агрессивен; Обычно работает с воодушевлением и юмором, поскольку обожает всевозможные баталии; Динамичен, активен и ориентирован на победу любой ценой. Высокая самооценка, общительность, иногда подозрительность. Ориентирован на действия. Эмоционален, непокладист, избегает застоя, бесстрашен, непреклонен, настойчив, напорист, вынослив. Разрабатывает планы действий и дает трудовые задания. Подгоняет и мотивирует на «стадиях упадка».

#### **Типичные фразы:**

- Давайте-давайте! Быстрее начинаем!
- Быстрее, а то нас обгонят!
- Нельзя расслабляться! Решим кто и что делает!
- Если немедленно не сделать этого...
- Главное – результат, остальное неважно
- Мы потеряем время, если станем...
- Давайте будем не лить воду, а говорить по сути...

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

#### **3. Генератор идей / Новатор**

Мыслит оригинально, нетрадиционно. Любит экспериментировать. Спонтанный и богат идеями. Открыт всему новому. Доверчив.

Может быть слишком захвачен идеями, которые приходят ему в голову, и поэтому плохо следит за тем, что происходит вокруг. Стремится избегать очевидных решений. Любит находить и решать задачи, требующие фантазии. Предпочитает в одиночестве продумывать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать. Бывает нетерпим,

порой бестактен, плохо держит удар, рассеян, витает в облаках, склонен упускать из виду практические моменты и формальности.

**Типичные фразы:**

- А что, если...
- Если перевернуть все с ног на голову, получится...
- А вот еще хорошая идея
- Давайте посмотрим с другой стороны
- Дайте мне хорошенько подумать

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

**4. Оценщик / Аналитик / Стратег**

Осмотрителен, не склонен быстро присоединяться к своим коллегам, или гореть энтузиазмом там, где еще ничего не известно. Способен выносить беспристрастные суждения. Умеет находить вескую аргументацию против непроработанных предложений. Любит анализировать ситуации и взвешивать все "за" и "против" Сохраняет хладнокровие и способность логически мыслить. Иногда проявляет чрезмерный рационализм. Рассудительный, неэмоциональный, осторожный, свойственны благоразумие, практичность, честность, оценивает практическую значимость идей членов группы, менее других эмоционально вовлечен в командную деятельность. Бесстрастен. Следит за тем, чтобы команда не занималась рискованными проектами. Нехватка воодушевления или способности мотивировать других, часто воспринимается как сухарь и «зануда».

**Типичные фразы:**

- Мы должны опасаться вот чего...
- Давайте не упускать из виду...
- Проблема здесь в том, чтобы...
- Это говорит о том, что мы должны...

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

**5. Работник компании / Практик**

Консервативный, спокойный, уравновешенный, обязательный, организаторские способности, практический здравый смысл, трудолюбие, самодисциплина. Недостаточная гибкость, невосприимчивость к новым идеям, нелюбовь к изменениям. Быстро определяет, что сработает в ситуациях, знакомых ему. Предпочитает четкую повестку обсуждения и соблюдает ее. Находит практические решения проблем. Тяжел на подъем, если цель ему непонятна. Упорно добивается достижения цели, несмотря на помехи.

**Типичные фразы:**

- Давайте набросаем график
- Важно соблюдать рамки бюджета...
- С учетом имеющегося у нас времени, мы сможем...
- Если мы это сделаем, мы приблизимся к конечной цели...

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

**6. Душа команды / Коллективист**

Заботится о сплоченности команды. Поддерживает и знает личные проблемы

каждого. Интегрирует аутсайдеров. Утешает и защищает интересы обиженных. Обеспечивает гармонию. Следит за атмосферой в команде. Любит работать с разными людьми. Готов поддержать любое предложение, если считает, что оно служит общим интересам. Постоянно стремится лучше узнать своих коллег. С трудом отстаивает свое мнение, сталкиваясь с возражениями при обосновании своей точки зрения.

#### **Типичные фразы:**

- Не нужно спорить по этому поводу...
- Давайте послушаем – иначе ему трудно говорить
- Предлагаю присоединиться к мнению...
- Мне нравится, как Вы...
- Я думаю, не стоит из-за этого затевать спор...
- Особенно сейчас нам нужно поддерживать друг друга...
- Я считаю, нам надо было бы как-нибудь поговорить о том, как мы друг с другом общаемся в команде

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

#### **7. Исследователь ресурсов / Снабженец**

Поддерживает внешние контакты. Информирован о важных разработках / линиях развития и тенденциях. Отыскивает внешних покровителей и партнеров. Коммуникабелен. Способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды. Склонен много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи. Не очень организован. Энергично ищет в дополнение к новым подходам – наинovelшие. Устанавливает контакты с внешним окружением группы и постоянно внимателен к нему. Стимулирует и придает начальный импульс групповой работе. Быстро утрачивает энтузиазм и старается почерпнуть его у наиболее активных членов группы.

#### **Типичные фразы:**

- Отличная идея!
- Я знаю одного человека, который может это сделать
- Не беспокойтесь, я их найду...
- Я могу поговорить с ними и попробую их заинтересовать нашей точкой зрения
- Я видел что-то похожее у... Я спрошу у них

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

#### **8. Завершитель / Доводчик / Педант**

Действительно доводит дело до конца. Внимателен к деталям. Наводит последний лоск. Следит за качеством и соблюдением сроков. Основателен и добросовестен. Старательный, добросовестный, организованный, осмотрительный, аккуратный, педант, требователен к себе и коллегам, умеет доводить дело до конца, стремится к качественной работе. Нетерпим к слабостям других, не желает ограничиваться удовлетворительным вместо лучшего, может быть деструктивен за счет излишнего внимания к мелочам.

#### **Типичные фразы:**

- Я вижу детали, которые нуждаются в доработке
- Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой работы...
- Люблю “вычеркивать” сделанное из списка дел...
- Вы не сможете этого сделать – мы опоздаем на неделю
- Дайте мне это проверить...

- Чтобы это сработало нужно поступить так...

- А как обстоит дело с томом 9, статей 3, пунктом G, раздел IV

*Члены команды,  
обладающие данным ролевым элементом*

*Члены команды,  
у которых данный ролевой элемент  
отсутствует*

Для изучения эффективности команды необходимо применить Вопросник «ОСАИ» К.Камерона, Р.Куинна.

## 5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

## 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	

### Вопросы для самостоятельной проработки:

1. Команда как особая форма организации труда в истории менеджмента.
2. Хоторнские эксперименты и школа человеческих отношений.
3. Команды в индустрии Японии.
4. Социально-психологические концепции группового развития.
5. Командообразование как парадигма управления современной организацией.
6. Классификация команд.
7. Эволюция командных форм организации труда.
8. Рабочие команды и команды повышения эффективности качества.
9. Проектные и творческие команды.
10. Кросскультурные команды.
11. Управленческие команды.
12. Функции менеджмента в процессе создания и деятельности команд.
13. Коммуникации в команде.
14. Метода, техники группового анализа проблем и принятия решений.
15. Модерация как управление групповым анализом актуальных проблем.
16. Современные технологии создания команд.
17. Организация работы в команде.
18. Динамика внутрикомандных процессов.
19. Мониторинг эффективности команды.
20. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

### **7.1. Типовые контрольные задания**

#### **Темы докладов и рефератов**

##### **Темы рефератов и докладов**

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
2. Особенности построения коммуникаций в командах.
3. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде.
4. Лидерство и власть в управленческой команде.
5. Основные направления психокоррекционной групповой работы в организации.
6. Особенности выработки групповых решений.
7. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
8. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
9. Процессы влияния и психологического давления в команде.
10. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
11. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
12. Управление мотивацией в командах.
13. Групповая динамика и ролевое распределение в команде.
14. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.
15. Преимущества и недостатки командной работы.
16. Управленческие команды.
17. Функции менеджмента в процессе создания и деятельности команд.
18. Коммуникации в команде.
20. Методы, техники группового анализа проблем и принятия решений.

##### **Вопросы для итогового контроля**

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы.
2. Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда.
3. Социально-психологическая концепция группового развития.
4. Командообразование как парадигма управления современными организациями.
5. Понятийный аппарат командообразования. Классификация команд.
6. Обучение и развитие команд.
7. Коммуникации в команде.
8. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений.
9. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч.
10. Психологические аспекты переговорного процесса.
11. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
12. Особенности индивидуального развития членов команды.
13. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга.
14. Мониторинг личной эффективности лидера команды.
15. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
16. Лидер и лидерство. Типология лидерства.
17. Технологии создания команды: 10 шагов к своей команде.
18. Организационно-методические аспекты проведения тренинга.
19. Программа корпоративного тренинга командообразования.
20. Команда на переговорах. Методы и техники.
21. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе.
22. Типы конфликтов и эффективность работы команды.

23. Основные условия успешной деятельности команды.
24. Работа членов команды над собственными осознаваемыми и неосознаваемыми целями.
25. Формирование ценностей команды. Обучение команды технологиям работы.
26. Основные типы распределения функций в команде.
27. Профилактика распада команды.
28. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде.
29. Исследование межличностных предпочтений. Социометрия.
30. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду.
31. Создание имиджа команды.
32. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на общность и доверие в команде.
33. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на сотрудничество в команде.
34. Программа корпоративного тренинга командообразования: игры, развивающие навыки ситуационного анализа.
35. Программа корпоративного тренинга командообразования: упражнения на конструктивную самореализацию.

### **7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий**

##### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»:** глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

**оценка «хорошо»:** твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

**оценка «удовлетворительно»:** неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

**оценка «неудовлетворительно»:** отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий**

**оценка «отлично»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «хорошо»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «удовлетворительно»:** задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

**оценка «неудовлетворительно»:** задание не выполнено или выполнено неправильно

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы**

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

#### **Критерии оценки:**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

**Оценка "неудовлетворительно"** выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов**

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно;

#### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»:** текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

**оценка «хорошо»:** текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

**оценка «удовлетворительно»:** текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

**оценка «неудовлетворительно»:** текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

## 8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=3344&notifyeditingon=1>

б) основная литература:

1. Афонасова, М.А. Бизнес-планирование: учебное пособие /М.А. Афонасова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2015. - 108 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480575> (18.11.2021).
2. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е.А. Климова ; пер. с англ. В.Н. Егорова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431> (18.11.2021).
3. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах : монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева ; под ред. Н.А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). - Москва: МИРБИС, 2014. - 312 с.: ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847> (18.11.2021).
4. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.twirpx.com/file/273044/> (18.11.2018)
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>(18.11.2021).

## б) дополнительная литература:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (18.11.2021).
2. Долженко, А.И. Технологии командной разработки программного обеспечения информационных систем / А.И. Долженко. - 2-е изд., исправ. - Москва : Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. - 301 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428801> (18.11.2021).
3. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425> (18.11.2021).
4. Ивасенко, А.Г. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 296 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103524> (18.11.2021).
5. Ким, С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 240 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453271> (18.11.2021).
6. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента : учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. - 224 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428> (18.11.2021).
7. Сидоренков, А.В. Эффективность малых групп в организации: социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты: монография / А.В. Сидоренков, И.И. Сидоренкова; - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. - 256 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241187> (18.11.2021).
8. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2013. - 428 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9275-1077-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445481> (18.11.2021).
9. Хайруллина, М.В. Управление инновациями: организационно-экономические и маркетинговые аспекты: монография /М.В. Хайруллина, Е.С. Горевая; Министерство образования и науки Российской Федерации, Новосибирский государственный технический университет. - Новосибирск: НГТУ, 2015. - 308 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438354> (18.11.2021).
10. Смольникова, Л.В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л.В. Смольникова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР). - Томск: ТУСУР, 2016. - 203 с. : [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965> (18.11.2021).

## 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

## **необходимых для освоения дисциплины**

*Примеры описания разных видов наименований учебной литературы:*

1) *eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999 — . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 16.08.2021). — Яз. рус., англ.*

2) *Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. — Махачкала, г. — Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. — URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 22.03.2018).*

3) *Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. — Махачкала, 2010 — Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 16.08.2021).*

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

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

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

При изучении дисциплины «Психологические технологии формирования команд в организации», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

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

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.