

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ФАКУЛЬТЕТ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Кафедра общественных связей, туризма и гостеприимства

**ТЕХНОЛОГИИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

43.04.01 Сервис

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**«Технологии современного лидерства»**

---

*Наименование направленности (профиля)*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

**Технологии командообразования и проектной деятельности**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

К.э.н., доцент, доцент каф. ОСТиГ А.И. Мосалёв

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 5 от 29.12.2025 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	<u>Пояснительная записка</u> .....	4
1.1.	<u>Цель и задачи дисциплины</u> .....	4
1.2.	<u>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u> .....	4
1.3.	<u>Место дисциплины в структуре образовательной программы</u> .....	5
2.	<u>Структура дисциплины</u> .....	5
3.	<u>Содержание дисциплины</u> .....	6
4.	<u>Образовательные технологии</u> .....	7
5.	<u>Оценка планируемых результатов обучения</u> .....	7
5.1.	<u>Система оценивания</u> .....	7
5.2.	<u>Критерии выставления оценки по дисциплине</u> .....	8
5.3.	<u>Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u> .....	9
6.	<u>Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u> .....	10
6.1.	<u>Список источников и литературы</u> .....	10
6.2.	<u>Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</u> .....	11
6.3.	<u>Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</u> .....	12
7.	<u>Материально-техническое обеспечение дисциплины</u> .....	12
8.	<u>Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</u> .....	12
9.	<u>Методические материалы</u> .....	13
9.1.	<u>Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий</u> .....	13
9.2.	<u>Методические рекомендации по подготовке письменных работ</u> .....	15
9.3.	<u>Иные материалы</u> .....	16
	<u>Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины</u> .....	17

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - является получение и углубление знаний о принципах построения команды и управления ею, сплочения трудового коллектива, повышения эффективности ее функционирования, а также преодоления кризисных ситуаций в развитии команд. Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков командной работы в дальнейшем будет способствовать не только успешному освоению дисциплин, изучение которых предполагает работу в группах, но и прохождению практики на качественном уровне.

Задачи дисциплины:

- – сформировать у студентов четкое представление о значимости построения управленческой команды;
- – ознакомить студентов с основами организации трудовой деятельности в коллективе и методами их корректировки;
- – ознакомить студентов с особенностями преодоления критических ситуаций во взаимодействии членов команды;
- – ознакомить студентов с методами повышения эффективности командной работы;
- – овладение навыками управления гармонизацией целей и развитием команды;
- – научиться применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде;
- – сформировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на проектную деятельность.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК- 4 - Способен к разработке предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике	ПК-4.1. - Участвует в процессах поиска, найма и адаптации ключевых для компании сотрудников	Знать: методы оценки персонала для оптимального подбора состава команды; методы группового принятия решений, социально-психологические особенности принятия групповых решений, модели принятия решений в группе Уметь: применять игровые методы работы, в том числе «мозговой штурм», метод критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных совместных решений Владеть: навыками планирования работы в команде при проектировании мероприятий компании
	ПК – 4.2. - Обеспечивает проведение процедур мотивации, развития персонала, а также выступает медиатором	Знать: принципы построения тренинговых программ; методы и технологии проведения тренинга командообразования Уметь: применять конкретные

	внутрикорпоративных конфликтов и споров	техники по формированию команды; разрабатывать программы формирования команды; эффективно взаимодействовать в группе при решении различных задач совместной деятельности, выработать доверительные отношения на основе взаимопонимания и сотрудничества Владеть: медиации, мотивации и настрой на проектное взаимодействие
ПК – 5 - Способен определять операционные цели и задачи подразделениям поддержки организации	ПК – 5.3. - Применяет навыки преодоления сопротивления работников внедрению изменений	Знать: основные психологические теории лидерства, способы развития лидерского потенциала Уметь: применять на практике способы работы с конфликтной ситуацией в команде, управлять эмоциями, организовывать работу группы, управлять групповым взаимодействием Владеть: навыками управления сопротивлением изменениям в проектной и организационной деятельности

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии командообразования и проектной деятельности» относится к блоку обязательных дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: знания, полученные в ходе обучения на программах бакалавриата, специалитета.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Межкультурное взаимодействие, Стратегия и планирование во внутрикорпоративных коммуникациях, Технологии самопрезентации представителей компании, Технологии создания и публичная презентация бренда компании, Организационно-управленческая практика.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	10
1	Семинары	20
1	Экзамен	18

Всего:	48
--------	----

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часов.

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Методы групповой проектной работы и основы командообразования	Содержание понятий «команда» и «командообразование». Основные функции и признаки команды. Определение отличий команды от группы людей. Типология команд. Методы групповой работы в команде. Принципы формирования и жизненный цикл команды. Критерии эффективной работы. Психологические групповые механизмы: феномен группового давления, групповая сплоченность, феномен конформизма, лидерство.
2	Групповые роли. Командные нормы, цели, ценности	Классификация групповых ролей по Р.М. Белбину, Г. Келлерману, Т. Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Соционический подход к формированию команды. Ценностная система группы. Нормы группы, связанные с ценностями. Управление в команде по нормам, ценностям, целям, правилам.
3	Эффективная коммуникация в команде	Коммуникативная компетентность в командной работе: межличностная, управленческая, поликультурная, групповая. Функции коммуникативного процесса в командной работе. Типы и виды коммуникаций в команде. Коммуникативные барьеры и источники «шума». Модели коммуникативной компетенции по Р. Мансфилду, Д. Матеу
4	Методы планирования и проведения групповой работы	Планирование работы в группе. Критерии эффективного целеполагания и деятельности в групповой работе. Управление группой, влияние размера группы, типа лидерства, уровня компетенции. Содержание и смысл групповой активности. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики обратной связи. Виды предоставления обратной связи
5	Конфликты в команде и способы их преодоления	Понятие конфликта, определение источников. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии

		преодоления конфликта.
--	--	------------------------

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Методы групповой проектной работы и основы командообразования	<i>Лекция 1.</i> <i>Семинар 1.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Вводная лекция</i> <i>Развернутая беседа с обсуждением доклада</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
2.	Групповые роли. Командные нормы, цели, ценности	<i>Лекция 2.</i> <i>Семинар 2.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием видеоматериалов</i> <i>Деловая игра</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
3.	Эффективная коммуникация в команде	<i>Лекция 3.</i> <i>Семинар 3.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Групповое обсуждение опорных вопросов</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
4.	Методы планирования и проведения групповой работы	<i>Лекция 4.</i> <i>Семинар 4.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Развернутая беседа</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
5	Конфликты в команде и способы их преодоления	<i>Лекция 5.</i> <i>Семинар 5.</i> <i>Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция с использованием презентации</i> <i>Развернутая беседа</i> <i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 1-3)</i>	10 баллов	10 баллов
- <i>контрольная работа (темы 4-5)</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно		не зачтено
0 – 19		F	

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Перечень вопросов к контрольной работе

1. Нормативная модель командообразования.
2. Типология команд.
3. Психологические механизмы групповой работы.
4. Классификация групповых ролей по Р.М. Белбину, Г. Келлерману, Т. Лири.
5. Модели межличностных взаимоотношений в команде.
6. Модели коммуникативной компетенции по Р. Мансфилду, Д. Матеу.
7. Проектирование работы в группе.
8. Процедуры групповой работы.
9. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде.
10. Типы конфликтных личностей.
11. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.
12. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы
13. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
14. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратной связи.
15. Особенности выработки групповых решений.

#### Пример заданий к контрольной работе

1. Роль лидера на разных этапах формирования команды. Способы развития лидерского потенциала.
2. Воспользуйтесь вашими знаниями о невербальной коммуникации и расшифруйте, что хотел сказать своим поступком каждый из персонажей.
  - Сергей сидел на совещании и слушал коллег. Он опустил голову и периодически пальцами тёр глаза.

- Мария вошла в кабинет, несмотря на присутствующих людей, поздоровалась в пустоту, прошла мимо с гордо поднятой головой и уселась на своё новое рабочее место. Начинался первый рабочий день в должности руководителя.

- Максим Николаевич, как всегда, был на рабочем месте за пятнадцать минут до начала рабочего дня. Хотя на улице было жарко, все пуговицы на костюме были застёгнуты, галстук завязан на шее тугим узлом, брюки безупречно отглажены. Максим Николаевич всегда смотрел прямо, и даже когда нагибался, казалось, что шея у него находится в гипсе.

3. Дайте характеристику методам разрешения конфликта:

- уклонение;
- сглаживание;
- принуждение;
- компромисс;
- решение проблем.

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

1. Нормы (правила) в групповой работе.
2. Понятие команды и группы.
3. Групповые роли, нормы, цели, ценности
4. Методы повышения эффективности командной работы.
5. Факторы, влияющие на процесс принятия решений
6. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
7. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
8. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
9. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратной связи.
10. Особенности работы с командой на этапе изменений.
11. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
12. Потенциальные возможности командного развития.
13. Современные методы и модели командообразования.
14. Особенности работы с кросс-культурными командами.
15. Особенности построения коммуникаций в командах.
16. Трансактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы.
17. Классификация методов групповой работы, их содержание, обоснованность и критерии применения.
18. Соотношение индивидуальной и групповой работы
19. Роль лидера в управлении развитием команды.
20. Ситуативное лидерство в группе.
21. Роль лидера в управлении кризисными изменениями в команде.
22. Взаимодействие и развитие групп.
23. Социально-психологический климат команды.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

Источники

Основные

Авдеев, В.В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020. - 152 с. - Текст: непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1210075>

Организационная психология. В 2 ч. Ч. 1: практико-ориентированный учебник для преподавателей и студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки ВО "Психология" (уровень бакалавриата), "Психология" (уровень магистратуры) / А.К. Белоусова, Д.Ф. Даутов, А.В. Короченцева [и др.]; под ред. И.В. Абакумовой, А.К. Белоусовой, В.И. Пищик - Москва: Русайнс, 2020. - 181 с. - Текст: непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/942012>

Организационная психология. В 2 ч. Ч. 2: практико-ориентированный учебник для преподавателей и студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки ВО "Психология" (уровень бакалавриата), "Психология" (уровень магистратуры) / А.К. Белоусова, М.В. Васильченко, М.А. Вышквыркина [и др.]; под ред. И.В. Абакумовой, А.К. Белоусовой, В.И. Пищик - Москва: Русайнс, 2020. - 173 с. - Текст: непосредственный. – То же. – 2021. – ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/942013>

## Литература

### Основная

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

### Дополнительная

Организационная психология: учебник для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки "Психология" (квалификация (степень) "бакалавр") / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва: Инфра-М, 2019. - 429 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст : непосредственный. - То же. - 2022. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850630>

## 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Информационно-аналитический портал гуманитарные технологии <http://gtmarket.ru/>

Журнал «Эксперт» <http://expert.ru/>

Ассоциация компаний-консультантов в области общественных связей (АКОС). URL: <http://www.akospr.ru/>

Профессиональный PR-портал. URL: <http://www.sovetnik.ru>

Профессиональный PR-портал «Советник». URL: <http://www.sovetnik.ru>

Технологический журнал для гуманитариев «Со-общение». URL: <http://www.soob.ru>

Портал «Оптимальные коммуникации». URL:<http://jarki.ru/wpress/>

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)

ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

Cambridge University Press

ProQuest Dissertation & Theses Global

SAGE Journals

Taylor and Francis

JSTOR

### 6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis
8. JSTOR

Информационные справочные системы:

3. Консультант Плюс
4. Гарант

### 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным

программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских занятий**

Тема 1. Методы групповой работы и основы командообразования

Вопросы для обсуждения:

Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия.

Исследования К.Левина: основы групповой работы, определение команды, методы. Типология команд. Психологические механизмы групповой работы

Список литературы:

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

## Тема 2. Групповые роли. Командные нормы, цели, ценности

Вопросы для обсуждения:

Рольевые профили в концепции М.Бельбина. Классификация групповых ролей по Р.М. Белбину, Г. Келлерману, Т. Лири и др. Определение групповых ролей с помощью психодиагностических методик. Понятие целевой роли члена команды. Центральность целевой роли. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.

Список литературы:

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

## Тема 3. Эффективная коммуникация в команде

Вопросы для обсуждения:

Модели межличностных взаимоотношений в команде. Функции коммутативного процесса в командной работе. Типы и виды коммуникаций в команде. Коммуникативные барьеры и источники «шума». Модели коммуникативной компетенции по Р. Мансфилду, Д. Матеу. Транзактный анализ по Э. Берну в оценке и развитии коммуникации членов группы.

Список литературы:

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

## Тема 4. Методы планирования и проведения групповой работы

Вопросы для обсуждения:

Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем и путей решения. Процедуры групповой работы. Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики обратной связи. Виды предоставления обратной связи.

Список литературы:

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

## Тема 5. Конфликты в команде и способы их преодоления

Вопросы для обсуждения:

Определение конфликта. Источники конфликта. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта. Стадии развития группового конфликта. Эскалация конфликта. Формула конфликта. Способы работы с конфликтной ситуацией в команде. Типы конфликтных личностей. Конфликт и манипуляция. Стратегии преодоления конфликта. Теория трансактного анализа для преодоления конфликтов.

Список литературы:

Авдеев, В.В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности. Практикум: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев - Москва: Курс, 2020 - 202 с. - Текст : непосредственный. – То же. – 2019. –ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1026957>

Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 301с. - Текст: электронный. - То же. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/926931>

## 9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

### Требования к написанию доклада

Доклад – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики доклада к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

При оценке доклада используются следующие критерии:

1. Новизна реферированного текста: – актуальность проблемы и темы;
  - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;
2. Степень раскрытия сущности проблемы: – соответствие плана теме доклада;
  - соответствие содержания теме и плану доклада;
  - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом;
  - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
  - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников:
  - круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
  - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению:
  - правильное оформление ссылок на используемую литературу;
  - грамотность и культура изложения;
  - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;

- соблюдение требований к объему доклада;
  - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность:
- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;
  - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;
  - литературный стиль.

#### Требования к контрольной работе

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т. д. При оценке контрольной преподаватель руководствуются следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, которая необходима для осмысления темы контрольной;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся анализирует материал;
- контрольная работа отвечает всем требованиям четкости изложения и аргументированности, объективности и логичности, грамотности и корректности;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа соответствует всем требованиям по оформлению;
- автор защитил контрольную и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, не по своему варианту, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

При выявлении заданий, выполненных несамостоятельно, преподаватель вправе провести защиту студентами своих работ. По результатам защиты преподаватель выносит решение либо о зачете контрольной работы, либо об ее возврате с изменением варианта. Защита контрольной работы предполагает свободное владение студентом материалом, изложенным в работе и хорошее знание учебной литературы, использованной при написании.

### 9.3 Иные материалы

Не предусмотрено

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина (модуль) реализуется на факультете туризма и гостеприимства, кафедрой общественных связей, туризма и гостеприимства.

Цель дисциплины - является получение и углубление знаний о принципах построения команды и управления ею, сплочения трудового коллектива, повышения эффективности ее функционирования, а также преодоления кризисных ситуаций в развитии команд. Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков командной работы в дальнейшем будет способствовать не только успешному освоению дисциплин, изучение которых предполагает работу в группах, но и прохождению практики на качественном уровне.

Задачи дисциплины:

- – сформировать у студентов четкое представление о значимости построения управленческой команды;
- – ознакомить студентов с основами организации трудовой деятельности в коллективе и методами их корректировки;
- – ознакомить студентов с особенностями преодоления критических ситуаций во взаимодействии членов команды;
- – ознакомить студентов с методами повышения эффективности командной работы;
- – овладение навыками управления гармонизацией целей и развитием команды;
- – научиться применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде;
- – сформировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на проектную деятельность.

Дисциплина (*модуль*) направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-4.1. - Участвует в процессах поиска, найма и адаптации ключевых для компании сотрудников

ПК – 4.2. - Обеспечивает проведение процедур мотивации, развития персонала, а также выступает медиатором внутрикорпоративных конфликтов и споров

ПК – 5.3. - Применяет навыки преодоления сопротивления работников внедрению изменений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: методы оценки персонала для оптимального подбора состава команды; методы группового принятия решений, социально-психологические особенности принятия групповых решений, модели принятия решений в группе

Уметь: применять игровые методы работы, в том числе «мозговой штурм», метод критических ситуаций и др. с целью выработки эффективных совместных решений

Владеть: навыками планирования работы в команде при проектировании мероприятий компании

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме *экзамена*.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.