

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 05.09.2023 08:59:07  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП



*Handwritten signature of O.N. Medvedeva*

О.Н. Медведева

«30» \_\_\_\_\_ мая \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Социальное взаимодействие в командной работе

Направление подготовки

27.03.05 Инноватика

Для студентов

4 курса, очной формы обучения

Составитель: к.психол.н., доцент Барияк И.А.

*Handwritten signature of I.A. Baryak*

Тверь, 2023

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Цель - формирование компетенций в области командного взаимодействия, поиска оптимальных способов решения важных профессиональных задач, осуществлять взаимодействие в соответствии с конкретной ролью.

Задачи: формирование компетенций в области командного взаимодействия, поиска оптимальных способов решения важных профессиональных задач, осуществлять взаимодействие в соответствии с конкретной ролью.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Дисциплина «Социальное взаимодействие в командной работе» относится к блоку 1 части дисциплин учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений. Освоение данного курса требует знания дисциплин «Психология», «Психология в профессиональной деятельности», «Этика делового общения». Данные курсы способствуют формированию научного подхода у студентов к объяснению психологических явлений социальной жизни, создают предпосылки для практической реализации психологических знаний в деловой сфере взаимодействия.

**3. Объем дисциплины:** 2 зачетных единиц, 72 академических часов, **в том числе:**

**контактная аудиторная работа:** лекции 11 часов, практические занятия 11 часов.

**самостоятельная работа:** 50 часов.

### **4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого
	УК – 3.2. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

	УК – 3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого
	УК – 3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
	УК – 3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несёт личную ответственность за результат
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК - 5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем
	УК – 5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии
	УК - 5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет в 7 семестре.**

**6. Язык преподавания: русский**

**II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.**

**1. Для студентов очной формы обучения**

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия		
		всего	в т.ч. ПП	всего	в т.ч. ПП	
<b>Тема 1.</b> Введение в дисциплину	1	1		0		0
<b>Тема 2</b> Понятие команды, командной работы	9	2		2		5
<b>Тема 3.</b> Типология команд	9	2		2		5
<b>Тема 4.</b> Особенности организации командной работы	14	2		2		10
<b>Тема 5.</b> Общение в командной работе	19	2	1	2	2	15
<b>Тема 6.</b> Конфликты и способы их регулирования в командной работе	20	2	2	3	3	15
Зачет						
<b>Итого</b>	72	11		11		50

**III. Образовательные технологии**

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
<b>Тема 1.</b> Введение в дисциплину	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии Тренинг , метод кейсов
<b>Тема 2</b> Понятие команды, командной работы	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии Тренинг , метод кейсов

<b>Тема 3.</b> Типология команд	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, проблемная), дистанционные образовательные технологии Проектная технология, технологии развития критического мышления Тренинг , метод кейсов
<b>Тема 4.</b> Особенности организации командной работы	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии Тренинг , метод кейсов
<b>Тема 5.</b> Общение в командной работе	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии, технологии развития критического мышления, активное слушание, Тренинг , метод кейсов
<b>Тема 6.</b> Конфликты и способы их регулирования в командной работе	Лекция Практическое занятие	Лекция (традиционная, проблемная), дистанционные образовательные технологии, Проектная технология, технологии развития критического мышления Тренинг , метод кейсов

#### **IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации**

##### **Примерные тестовые задания:**

1. Конфликты, согласно М. Дойчу, бывают
  - a) деструктивные и продуктивные;
  - b) эмоциональные и когнитивные;
  - c) первичные и вторичные;
  - d) ресурсные и статусно-ролевые.
2. Инцидентом конфликта называют
  - a) его пусковой механизм;
  - b) противоречие, лежащее в его основе;
  - c) расширение его границ;
  - d) его обострение.
3. Ложным конфликтом называют ситуацию, когда

a) объективное противоречие отсутствует, но стороны воспринимают ее как конфликтную;

b) стороны не обсуждают друг с другом своих истинных интересов;

c) участники неадекватно воспринимают разделяющее их противоречие;

d) конфликтность отсутствует и объективно, и на уровне осознания.

4. Неверно приписанным конфликтом в типологии М. Дойча называется ситуация,

a) в которой нарушено понимание того, кто подлинные стороны конфликта;

b) когда объективное противоречие отсутствует, но стороны воспринимают ее как конфликтную;

c) разрешение которой зависит от легко изменяемых обстоятельств, но это не осознается участниками;

d) в которой конфликтность отсутствует и объективно, и на уровне осознания.

5. Случайным конфликтом в типологии М. Дойча называется ситуация,

a) разрешение которой зависит от легко изменяемых обстоятельств, но это не осознается участниками;

b) когда объективное противоречие отсутствует, но стороны воспринимают ее как конфликтную;

c) в которой нарушено понимание того, кто подлинные стороны конфликта;

d) в которой конфликтность отсутствует и объективно, и на уровне осознания.

6. Латентным называется конфликт, который

a) существует объективно, но еще не осознается сторонами;

b) отсутствует и объективно, и на уровне осознания;

c) возникает из-за случайного стечения обстоятельств;

d) не может быть разрешен на протяжении длительного времени.

7. Двухмерная модель, в которой выделяется пять стилей поведения в конфликте, была предложена

- a) К. Томасом;
- b) А. Г. Шмелевым;
- c) Дж. Рубиным;
- d) Р. Чалдини.

8. Стратегия поведения в конфликте, при которой человек стремится реализовать часть своих целей и часть целей партнера, называется

- a) компромиссом;
- b) сотрудничеством;
- c) приспособлением;
- d) соперничеством.

9. Стратегия поведения в конфликте, при которой человек отказывается от достижения своих целей и не позволяет партнеру достичь его целей, называется

- a) избеганием;
- b) сотрудничеством;
- c) приспособлением;
- d) компромиссом.

10. Стратегия поведения в конфликте, при которой человеку удается полностью реализовать не только свои цели, но и цели оппонента, называется

- a) сотрудничеством;
- b) компромиссом;
- c) приспособлением;
- d) альтруизмом.

11. Стратегия поведения в конфликте, при которой человек стремится к достижению собственных целей и не дает партнеру достичь его целей, называется

- a) соперничеством;
- b) агрессией;

- c) избеганием;
- d) индивидуализмом

ФОС	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p><b>Решите кейс</b>            Вы – руководитель отдела Х. Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчинённых. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль. Кому Вы поручите проект? Почему?</p> <p>Задание 2. Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплочённости и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввёл жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку не критического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников</p>	<p>УК-3.1 Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого</p>
	<p>УК – 3.2. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК – 3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учётом этого</p>
	<p>УК – 3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК – 3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несёт личную ответственность за результат</p>



<p>1) дать классификацию конфликта;</p> <p>2) выявление причин конфликта;</p> <p>3) возможные варианты урегулирования и их последствия</p>	
<p>Задание 1. Напишите эссе: Умение обращаться с людьми - это товар, который можно купить точно так же, как мы покупаем сахар или кофе... И я заплачу за такое умение больше, чем за что-либо другое на свете (Дж. Рокфеллер).</p> <p>Задание 2. Напишите эссе: Создайте хороший климат, обеспечьте соответствующую подкормку и предоставьте людям расти самим. Вот тогда они вас удивят ( Д.Мак-Грегор</p> <p>Задание 3. Составить план и обосновать процедуру проведения отбора членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p>Задание 4. Проанализировать методы оценки командного взаимодействия и методов принятия коллегиального решения.</p>	<p>УК - 5.1. Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем</p> <p>УК – 5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии</p> <p>УК - 5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий</p>

### **Форма проведения зачёта**

#### **Тест1(пример)**

- **Адаптация — этап развития команды, на котором:**
  - а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
  - б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
  - в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

- **Групповая динамика** — это:
  - а) позитивные воззрения на потенциал;
  - б) условия, удовлетворяющие работников;
  - в) процесс взаимодействия индивидов.
- **«Порог управляемости»** — это:
  - а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
  - б) минимально допустимое число руководителей в организации;
  - в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
  - г) необходимые профессиональные знания.
- **Под границами контроля в управлении следует понимать:**
  - а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
  - б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
  - в) количество функций, выполняемых руководителем;
  - г) количество уровней управления в организационной структуре управления.
- **Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:**
  - а) увеличиваются;
  - б) не изменяются;
  - в) снижаются;
  - г) резко возрастают

## **V. Учебно-методическое и информационное обеспечение**

### **дисциплины**

#### **1) Рекомендуемая литература**

##### **а) Основная литература:**

1. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия : учеб. пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. - 192 с. - ISBN 978-5-9275-2848-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039716>
2. Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры : учебно-методическое пособие / Ю. Б. Надточий. - 2-е изд.- Москва : Дашков и К, 2021. - 86 с. - ISBN 978-5-394-04301-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232157>
3. Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82577.html>

б) Дополнительная литература

1. Абдурахманов Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений [Электронный ресурс]: учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>
2. Аминов, И.И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 287 с. - ISBN 978-5-238-01098-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028555>
3. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения (сфера сервиса) : учеб. пособие / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - Москва : Альфа-М; НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 256 с. - (ПРОФИЛЬ).- ISBN 978-5-98281-095-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/535092>
4. Булатова Е.А. Психология социального взаимодействия : учебное пособие / Булатова Е.А., Зимина Н.А., Зинина С.М.. — Нижний Новгород : Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 215 с. — ISBN 978-5-528-00199-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80827.html>
5. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>
6. Тулупьева, Т. В. Лекции по основам технологий деловой коммуникации : учебник / Т. В. Тулупьева. - Санкт-Петербург : СПбГУ, 2019. - 164 с. - ISBN 978-5-288-05855-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1244752>
7. Хащенко В.А. Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений / Хащенко В.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2016. — 536 с. — ISBN 978-5-9270-0342-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88079.html>
8. Чикер В. А. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Чикер. - СПб:СПбГУ, 2017. - 56 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999828>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- б) Свободно распространяемое программное обеспечение
- 3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная библиотека ТвГУ: <http://library.tversu.ru/>
2. Электронная библиотека издательства Лань: <http://e.lanbook.com/>
3. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com);
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru> ;
5. Сайт издательского дома ЮРАЙТ: <http://www.biblio-online.ru/>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

## **VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

### **Вопросы на самостоятельное изучение (примеры)**

1. Критерии принятия решения разработки и реализации полномасштабной программы по созданию управленческой команды в организации, развитие управленческих кадров. .
2. Управленческая команда.
3. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
4. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
5. Эффекты давления среды на членов команды.
6. Психологическая совместимость и сплоченность команды.

### **Тематика рефератов и докладов**

1. Обзор современных принципов создания команды.
2. Типы команд. Природа и признаки командной работы.
3. Правила командной работы. Определение целей и задач.
4. Методы формирования команды
5. Сплочённость команды.
6. Стадии развития команды.
7. Групповая динамика и задача.
8. Основы эффективного управления командой.
9. Кросс-культурные команды.
10. Культура и корпоративная структура.
11. Межкультурная компетенция.

12. Блокирующие модели поведения в команде.
13. Трудности в процессе принятия решения.
14. Общие условия для работы по командному развитию.
15. Поведение в случае сопротивления командному развитию.
16. Команды в кризисе.
17. Последствия командного развития.

**Требования к рейтинг-контролю.** В течение семестра два раза (на модульных неделях) необходимо:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	<b>Работа в семестре:</b>	<b>60</b>
	<b>Модуль №1</b>	
	Текущие виды работы (участие в практических занятиях, самостоятельное выполнение практических заданий, подготовка рефератов и др.)	20
	Модульная работа №1	10
	<b>Модуль №1</b>	
	Текущие виды работы (участие в практических занятиях, самостоятельное выполнение практических заданий, подготовка рефератов и др.)	20
	Модульная работа №2	10
2.	<b>зачет</b>	<b>40</b>

## VII. Материально-техническое обеспечение

Наименование специальных* помещений	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проектор Panasonic PT-VW340ZE</li> <li>2. экран ScreenMedia</li> <li>3. Ноутбук (переносной)</li> <li>4. Комплект учебной мебели на 60 посадочных мест</li> <li>5. Меловая доска</li> </ol>	Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №785 от 06.08.2021 г. MS Office 365 pro plus - Акт на передачу прав №785 от 06.08.2021 г. Acrobat Reader DC - бесплатно Google Chrome – бесплатно

<p>контроля и промежуточной аттестации Лекционная аудитория № 227 (170002 Тверская обл., г. Тверь, Садовый пер., д. 35)</p>		
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Лекционная аудитория № 226 (170002 Тверская обл., г. Тверь, Садовый пер., д. 35)</p>	<p>1 Микшерный пульт Yamaha MG-124C 2 Аудиокомплект (мик. пульт, акуст. усилитель, акуст. система, радиосистема) 3 Интерактивная система SMART Board 660i4 4 Мультимедийный проектор Epson EB-4850WU с потолочным креплением 5 Телекоммуникационный шкаф ШТК-М-18.6.6-3AAA с полками 6 Телекоммуникационный шкаф ШТК-М-18.6.6-3AAA с полками 7 Экран настенный Lumien 8 Комплект учебной мебели на 110 посадочных мест 9 Меловая доска</p>	<p>Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав №785 от 06.08.2021 г. MS Office 365 pro plus - Акт на передачу прав №785 от 06.08.2021 г. Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г. Microsoft Visual Studio 2019 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г. Mozilla Firefox -бесплатно</p>

### **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

№ п.п.	Обновлённый раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесённых изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			