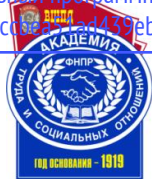


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Нигматуллина Танзиля Алтафовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 14.02.2024 10:09:45  
Уникальный программный ключ:  
72a47dc18e4479ebc42366ed030bf219f69a



**Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего образования  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ  
ОТНОШЕНИЙ»**



**БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ (филиал)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.03.03 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
КОМАНДНОЙ РАБОТЫ**

**Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент  
(код и наименование направления подготовки)**

**Профиль (программа) подготовки  
Менеджмент организации  
(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))**

**Квалификация выпускника  
Бакалавр**

**1. Целью дисциплины является:**

- *развитие универсальных компетенции(й):*

способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)

*Индикаторы достижения – УК-3.1*

определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

*Индикаторы достижения – УК-3.2*

определяет особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, проявляет при этом лидерские качества

*Индикаторы достижения – УК-3.3*

эффективно взаимодействует с другими членами коллектива, участвует в обмен информацией, знаниями и опытом

способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке российской федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)

*Индикаторы достижения – УК-4.2*

использует современные информационно-коммуникативные технологии в процессе деловой коммуникации

способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)

*Индикаторы достижения – УК-6.1*

использует технологии и методы управления своим временем для достижения поставленных целей.

- *формирование профессиональной(ых) компетенции(й):*

владеет навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3)

*Индикаторы достижения – ПК-3.2:*

Способен поддерживать эффективные коммуникации в сфере управления рисками и мотивации сотрудников подразделений.

**2. Трудоемкость учебной дисциплины** зафиксирована учебным планом соответствующей основной профессиональной образовательной программы, выражается в зачетных единицах. Одна зачетная единица равна 36 академическим часам продолжительностью 45 минут (27 астрономическим часам по 60 минут) и включает часы контактной работы и часы самостоятельной работы студента, в том числе часы, отводимые на процедуры контроля и подготовку к ним.

**2.1. Результаты освоения образовательной программы:**

В результате освоения дисциплины студент должен:

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

- отчетливо представлять специфику предметно-проблемного поля организационной психологии, обладать знаниями теории малых групп, современных концепций менеджмента, основ теории организации, основ прикладной конфликтологии, навыками разработки и реализации практикоориентированных и прикладных социально-психологических и психолого-акмеологических исследований; Знать основные закономерности и механизмы функционирования группы как системы и подсистемы организации
- Иметь представление об основных методах научного исследования групповых процессов
- Иметь представление о личности, социальной идентичности; о законах функционирования социальных общностей – больших и малых групп
- Уметь анализировать структуру группы, коммуникативные процессы в группе и групповую динамику.
- Уметь корректировать групповое взаимодействие, исходя из феноменов групповой динамики и задач деятельности

**Навыки и/или опыт деятельности:** применять инструменты для управления командой, с учетом рисков в различных областях жизнедеятельности; оценивать и анализировать основные производственно-экономические показатели; принимать экономически обоснованные решения при управлении проектом. Уметь определить свои роли в команде проекта для формирования оптимальной команды.

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «**Б1.В.ДВ.03.03 Социально-психологические основы командной работы**» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана направления подготовки **38.03.02 «Менеджмент»** и является дисциплиной по выбору студента.

Указанные связи и содержание дисциплины «Организация командной работы» дают студенту системное представление о комплексе изучаемых дисциплин в соответствии с ФГОС ВО, что обеспечивает соответствующий теоретический уровень и практическую направленность в системе обучения и будущей деятельности бакалавра.

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	<b>Тема 1. Объем и состав психологического обеспечения управления персоналом</b>	Составляющие психологического обеспечения управления персоналом. Принципы, на которых построена система психологического обеспечения управления персоналом. Психологические методы управления персоналом. Оптимизация социальнопсихологического климата в коллективе. Разрешение внутри– и межгрупповых конфликтов. Подбор кадров. Психологическая диагностика объектов и воздействие на них с целью оптимизации и развития. Развитие персонала. Социально-

		психологическое обучение персонала. Психологическое сопровождение организационных процессов и мероприятий. Гуманизация как социально-нравственная основа деятельности службы по управлению персоналом. Психологическая диагностика психических феноменов. Объекты психологической диагностики. Правовые аспекты деятельности психолога в организации.
2.	<b>Тема 2. Экспертные процедуры в контексте управления командой.</b>	Понятие экспертизы. Цели и виды экспертизы. Проблема повышения надежности экспертных оценок. Подбор экспертов. Комплектование экспертной группы. Особенности подбора экспертов для оценки персонала. Выбор конкретной процедуры экспертизы. Оптимизация экспертной деятельности. Управленческое консультирование в сфере психологического обеспечения управления персоналом Понятие управленческого консультирования. Функции управленческого консультирования. Проблема независимости консультанта при внутреннем организационном консультировании. Факторы, определяющие специфику управленческого консультирования. Конфиденциальность и доверие как основа консультативного взаимодействия. Наиболее типичные консультативные запросы в рамках психологического обеспечения управления персоналом. Психологическое сопровождение и коучинг.
3.	<b>Тема 3. Психология формирования команды.</b>	Подбор кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям. Определение потребностей в кадрах. Отсевание поступающих на работу. Сбор информации до приема на работу. Интервью. Тесты. Общие представления о программе тестирования. Типы психологических тестов. Негативные последствия использования психологических тестов и их причины. Правовые аспекты отбора сотрудников. Создание реалистичного представления о будущей работе. Центры оценки.
4.	<b>Тема 4. Психолого-педагогические методы развития персонала.</b>	Проблема развития профессиональной компетентности персонала. Обучение как фактор профессионального развития. Организационное обучение. Анализ потребности в обучении. Постановка целей обучения. Разработка программ обучения. Виды, формы и методы обучения. Оценка эффективности обучения. Условия эффективности обучения. Обучающаяся организация
5.	<b>Тема 5. Управление высокоэффективными коллективами.</b>	Создание высокоэффективных производственных групп. Методы формирования трудового коллектива. Совершенствование трудовых процессов. Проблемы, связанные с приходом новых членов. Как управлять выполнением задания и сохранением группы. Позитивные групповые нормы. Сплоченность группы. Управление психологическим климатом в коллективе. Психологическое обеспечение эффективности профессиональной коммуникации персонала

#### 4.2. Рекомендуемая тематика учебных занятий в форме контактной работы:

Рекомендуемая тематика учебных занятий лекционного типа (предусматривающих преимущественную передачу учебной информации преподавателями):

Тема 1. Объем и состав психологического обеспечения управления персоналом

Тема 2. Экспертные процедуры в контексте управления командой.

Тема 3. Психология формирования команды.

Тема 4. Психолого-педагогические методы развития персонала.

Тема 5. Управление высокоэффективными коллективами.

**4.3. Рекомендуемая тематика учебных занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, коллоквиумы и иные аналогичные занятия):**

**Тема 1. Объем и состав психологического обеспечения управления персоналом**

Вопросы для обсуждения:

Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);

б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;

в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");

г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;

д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).

**Тема 2. Экспертные процедуры в контексте управления командой.**

Вопросы для обсуждения:

Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

а) динамичный деловой стиль работы;

б) жёсткое единоначалие;

в) информационная открытость и адекватность;

г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");

д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

**Тема 3. Психология формирования команды.**

Вопросы для обсуждения:

Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");

б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";

в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;

г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");

д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;

е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

#### **Тема 4. Психолого-педагогические методы развития персонала.**

*Вопросы для обсуждения:*

Охарактеризуйте типы команд:

(можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности):

Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация.

#### **Тема 5. Управление высокоэффективными коллективами.**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Многообразие групп в организациях.
2. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов.
3. Преимущества и недостатки групповой работы.
4. Межгрупповые отношения в организациях.
5. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение.

### **Требования к самостоятельной работе студентов по освоению дисциплины**

#### **Примерная тематика рефератов для самостоятельных работ**

1. «Этапы большого пути» - история становления и развития практикоориентированных исследований малых групп.
2. «Группа без личности» и «Личность вне группы» - методологические проблемы классических социально-психологических подходов к изучению малых групп.
3. Сплоченность и напряжение – диалектика групповой динамики.
4. «Герои» и «Козлы отпущения» - первичная неформальная статусноролевая структура группы как ресурс командообразования.
5. Сила «перевернутой пирамиды» - от видения к миссии, от миссии к стратегии, от стратегии к ресурсам.
6. Конец «медового месяца» - признаки разрушения первичной интрагрупповой структуры и нарастания межличностных противоречий.
7. Командный оператор в эпицентре негативных проекций – средства саморегуляции и взаимодействия с группой.
8. Ролевая игра как средство «мягкого» перевода интрагруппового конфликта в открытую форму.

9. Техники разрешения конфликтов, построенные на принципах конфронтации.

10. Средства психологического воздействия на «проблемных» членов группы.

11. Использование методов индивидуального консультирования и коучинга в процессе командообразования.

12. Критерии качественного группового контракта. Его место и значение в процессе командообразования.

13. Феномен синергии. Команда как самоуправляющееся социальное сообщество.

14. Гибкость функционально-ролевой структуры команды. Взаимодополняемость и взаимозаменяемость членов команды, с точки зрения ролевых функций. Разработка и внедрение инноваций как базисная функция организационного лидерства.

15. Социально-психологические средства повышения креативности команды.

16. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.

17. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.

18. Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «Синдрома бессмертия».

19. «Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.

20. «Веревочный тренинг» и другие приключения на лоне природы. Выездные корпоративные мероприятия по «развитию групповой сплоченности» - реальное средство создания управленческих команд или освоение бюджета развития?

21. «Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы современного мира?

22. Концепция деятельностного опосредствования и теория команд – есть ли реальные содержательные различия и, если «да», то в чем?

23. Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.

24. Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

25. «А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально-психологические условия разработки и реализации программы командообразования.

26. Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

27. Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

28. «Круг избранных» и все остальные... Проблема текущего взаимодействия команды с организационными подразделениями и внедрения разработанных инноваций.

29. Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора.

30. Межличностное и профессиональное взаимодействие социальных психологов, реализующих программу командообразования.

Руководствуясь положениями статьи 47 и статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" научно-педагогические работники и иные лица, привлекаемые университетом к реализации данной образовательной программы, пользуются предоставленными академическими правами и свободами в части свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность; свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; права на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы и отдельной дисциплины.

Исходя из рамок, установленных учебным планом по трудоемкости и видам учебной работы по дисциплине, преподаватель самостоятельно выбирает тематику занятий по формам и количеству часов проведения контактной работы: лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации преподавателем и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, в том числе индивидуальные консультации (по курсовым работам/проектам – при наличии курсовой работы/проекта по данной дисциплине в учебном плане).

Рекомендуемая тематика занятий максимально полно реализуется в контактной работе со студентами очной формы обучения. В случае реализации образовательной программы в заочной / очно-заочной форме трудоемкость дисциплины сохраняется, однако объем учебного материала в значительной части осваивается студентами в форме самостоятельной работы. При этом требования к ожидаемым образовательным результатам студентов по данной дисциплине не зависят от формы реализации образовательной программы.

**4.4. Виды учебной работы по дисциплине** зафиксированы учебным планом основной профессиональной образовательной программы по указанному направлению и профилю, выражаются в академических часах.

Часы контактной работы и самостоятельной работы студента и часы, отводимые на процедуры контроля, могут различаться в учебных планах ОПОП по формам обучения.

Объем контактной работы включает часы контактной аудиторной работы (лекции/практические занятия/ лабораторные работы), контактной внеаудиторной работы (контроль самостоятельной работы), часы контактной работы в период аттестации. Контактная работа, в том числе может проводиться



посредством электронной информационно-образовательной среды института с использованием ресурсов сети Интернет и дистанционных технологий.

## 5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

1. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития : учебное пособие : [16+] / сост. Р. Р. Исхакова, Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2022. – 240 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702194> – Библиогр.: с. 196-199. – ISBN 978-5-7882-3141-9. – Текст : электронный.

2. Айдаркина, Е. Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие : [16+] / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2021. – 140 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691227> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-3925-3. – Текст : электронный.

### *дополнительная литература:*

1. Звягинцева, О. С. Командная работа и коммуникации : учебное пособие : [16+] / О. С. Звягинцева ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 184 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614102> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

2. Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. – 474 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616859> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7972-2622-2. – Текст : электронный.

## 6. Перечень программного обеспечения, информационных справочных систем и интернет - ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)
1.	Операционная система Windows XP Professional Service Pack 3 Лицензии № 42302228
2.	Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 Лицензии № 42302228
3.	StarBoard Software
4.	КИСУЗ
5.	Антивирус: Kaspersky Endpoint Security 10
6.	Доступ в интернет: Договор № RK10091-08 от 31.12.2013
7.	Справочная правовая система Консультант Плюс (Договор № 4/3 от

	01.02.2012 г.)
8.	1С: Предприятие 8 (Договор № ОнлН-003561 от 22.10.2008)

### **7. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дисциплины:**

Для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения (учебные аудитории), оборудованные техническими средствами обучения – мультимедийной проекционной техникой.

**Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:**

Компьютер Intel ((R) Pentium (R) DualCPU E2160 1.8 GHz

Акустическая система SPS-866R

Проектор In Focus I N2106, DLP

Интерактивная доска Star Board Hitachi

Мобильный класс:

- Ноутбук Acer Extensa 5220

- Ноутбук Acer Extensa 4220

Для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации достаточно специальных помещений (учебных аудиторий), оборудованных специализированной мебелью (для обучающихся) меловой / маркерной доской.

Для организации самостоятельной работы обучающимся предоставляются помещения, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.

### **8. Образовательные технологии**

В процессе освоения дисциплины «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ» по направлению «Менеджмент» используются следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВО к реализации компетентного подхода, в учебном процессе по дисциплине предусмотрено применение следующих образовательных технологий, в том числе активных и интерактивных форм проведения практических занятий:

#### **1. Стандартные методы обучения:**

##### **Лекционные занятия:**

- Вводная лекция;
- Обзорная лекция;
- Проблемная лекция;
- Лекция-визуализация.

##### **Практические занятия:**

- Семинары-обсуждения;
- Коллоквиумы;

- Деловые игры;
- Групповые задания;
- Презентации.

Самостоятельная работа студентов по изучению дисциплины «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ» проводится в целях выработки и закрепления на практике полученных знаний и навыков. Предполагается, что в результате данной работы студенты должны научиться: критически оценивать различные теории, выдвинутые исследователями для объяснения тех или иных проблем индустрии развлечений; грамотно использовать терминологию и методологию изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине рассчитана на творческую работу со специальными текстами, умение ориентироваться в литературе по изучаемой теме, способность вырабатывать свое отношение к анализируемому материалу.

После рассмотрения всех вопросов каждой из изучаемых тем, рекомендуется переходить к работе с тестовыми заданиями, а также к вопросам для самоконтроля и проверки усвоенных знаний.

Самостоятельная работа студентов включает:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовку к различным видам занятий;
- работу студентов в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов (электронных учебников и т.п.).

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Поиск информации осуществляется с помощью сайта Академии [www.atiso.ru](http://www.atiso.ru).

Выход на корпоративный обучающий портал может быть осуществлен либо через Интернет, либо через локальную сеть Академии.

## **2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

Учебным планом дисциплины «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, самостоятельные работы студента.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать по нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

Для лучшего понимания и запоминания материала лекции преподаватель использует мультимедийные презентации. Для лучшего усвоения сложных

вопросов и активного вовлечения в учебный процесс студентов, предусмотренные учебным планом лекции, читаются в диалоговом режиме.

Использование этого интерактивного метода обучения позволяет стимулировать творческую активность студентов, самостоятельный поиск учащимся путей и вариантов решения поставленной учебной задачи, что способствует эффективному усвоению учебного материала.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками и учебными пособиями, практическими разработками, анимационными программами и сценариями. При подготовке к семинарским занятиям в первую очередь студенты должны повторить лекционный материал, а потом познакомиться с основной и дополнительной литературой по теме, рекомендованной кафедрой.

Литература по теме занятий выбирается студентами из соответствующих тем программы. Кроме того, на семинарских занятиях для закрепления полученных теоретических знаний, предполагается самостоятельная разработка и презентация оздоровительных программ и сценариев.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов.

Основными задачами самостоятельной работы являются:

- углубление, расширение и закрепление полученных теоретических знаний;
- формирование навыков работы со специальной литературой;
- формирование навыков разработки собственных анимационных программ.

## **9. Требования к промежуточной аттестации и оценочные материалы для ее проведения**

Промежуточная аттестация выполняется в форме зачета с оценкой – согласно учебному плану. По всем формам обучения формы контроля одинаковые.

В полном объеме оценочные материалы представлены на сайте (<https://ufabist.ru/sveden/education/eduop/>) и хранятся на кафедре, реализующей данную дисциплину.