



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова



**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП»**

Направление подготовки: 37.06.01 «Психологические науки»

**Направленность: «Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика»**

Форма обучения: очная

Год набора: 2021

Королев
2022

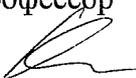
Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Захарова Н.Л. Рабочая программа дисциплины (модуля): Социальная психология групп. - Королев МО: «Технологический университет», 2022 г.

Рецензент: **Капранова М.В.**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.06.01 «Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика») и Учебного плана, утвержденного Ученым советом «МГОТУ» (протокол № 8 от 29 марта 2022 года).

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 		
Год утверждения (переутверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 16.03.2021 г.	№ 8 от 21.03.2022 г.		

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП  канд. психол. наук, доцент М.В. Капранова

Заведующая библиотекой «МГОТУ»  Л.Г. Полубелова

Рабочая программа рекомендована на заседании Научно-технического совета:

Год утверждения (переутверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания НТС		№1 от 28.03.2022 г.		

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является – формирование и развитие у аспирантов научных представлений о социально-психологических явлениях и процессах, их структуре, генезисе и функционировании.

В процессе обучения аспирант приобретает и совершенствует следующие профессиональные компетенции:

ПК-2 – готовность к осуществлению психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем;

ПК-3 – способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. ознакомление аспирантов с методами научно-исследовательской деятельности в изучении социально-психологических феноменов и процессов;

2. формирование систематических знаний о социально-психологических основах деятельности трудовых коллективов, групповой динамики и коммуникации;

3. формирование знаний и умений в представлении результатов научно-исследовательской работы и психологической экспертной оценки педагогических, эргатических и социономических систем;

4. знакомство аспирантов с основами научных коммуникаций в области социально-психологических явлений и процессов и формирование личностной позиции по проблеме профессионального взаимодействия;

5. развитие у аспирантов способности анализировать социально-психологические феномены и процессы, и их последствия на личностном, микросоциальном и макросоциальном уровнях.

После завершения освоения данной дисциплины аспирант должен:

Знать:

– методы научно-исследовательской деятельности по вопросам осуществления психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем;

– особенности представления результатов научной деятельности по вопросам психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем;

– основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики;

Уметь:

- анализировать альтернативные варианты осуществления психологической экспертизы педагогических, эргатических и социэкономических систем;
- использовать положения и категории философии науки для проведения психологической экспертизы педагогических, эргатических и социэкономических систем;
- оценивать социальное и личностное значение результатов психологической экспертизы и нести ответственность за принятое решение перед собой и обществом;
- использовать положения и категории философии науки для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики;
- следовать основным нормам, принятым в научном общении, в ходе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации;
- принимать ответственные решения и формулировать личностную позицию в процессе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации;
- определять цели развития научных коммуникаций в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики для личностного и профессионального развития.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Б1.В.ОД.4 - Социальная психология групп» относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы подготовки аспирантов по направлению подготовки «37.06.01 Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»). Курс предполагает наличие у аспирантов знаний по общей психологии, экспериментальной психологии, социальной психологии в объеме программы высшего образования.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми при изучении дисциплин: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика», «Психология управления», «Организационная психология» и при подготовке и написании диссертации по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология и когнитивная эргономика.

1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для аспирантов составляет 3 зачетных единицы, **108** часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов
Общая трудоемкость	108
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ	
Аудиторные занятия	18
Лекции (Л)	12
Практические занятия (ПЗ)	
Семинарские занятия (СЗ)	6
Лабораторные работы (ЛР)	
Самостоятельная работа	90
Вид промежуточного контроля	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Семинарские занятия, час	Код компетенций
Тема 1. Понятие группы в социальной психологии	2	-	ПК-3
Тема 2. Общие проблемы больших и малых групп в социальной психологии	2	-	ПК-3
Тема 3. Личность в группе	1	-	ПК-3
Тема 4. Динамические процессы в малой группе	2	-	ПК-2
Тема 5. Социально-психологический анализ межгрупповых отношений	1	2	ПК-2
Тема 6. Прикладные аспекты социальной психологии	2	2	ПК-3
Тема 7. Трудовой коллектив как социальная группа	2	2	ПК-2
Итого:	12	6	

5.1 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие группы в социальной психологии

Проблема группы в социальной психологии. Методологическое значение принципа деятельности для исследования групп в социальной психологии. Группа как система деятельности и как субъект деятельности. Психологические характеристики группового субъекта деятельности. Специфика социально-психологического подхода. Понятийный аппарат для описания структуры группы в социальной психологии. Основные характеристики группы. Схема анализа группы в социальной психологии: композиция, структурные уровни и компоненты, групповые нормы и ценности, групповые процессы. Классификация групп.

Общности и группы. Психологический признак общности – возникновение «мы-чувства». Группа и организация. Феномен «группового сознания».

Тема 2. Общие проблемы больших и малых групп в социальной психологии

Общественная психология больших социальных групп. Детерминированность группового сознания объективным местом группы в системе обществен-

ных отношений. Понятие «социальный тип личности». Структура групповой психологии: групповые потребности, групповые интересы. Задачи исследования макро-групповой психологии на современном этапе общественного развития: соотношение классовых и общечеловеческих ценностей. Изменения в социальной структуре общества и изменения в психологии больших групп. Методы и принципы исследования социально-психологических характеристик больших социальных групп. Стихийные группы и массовые движения. Способы воздействия: заражение, внушение, подражание.

Понятие «малой группы». Проблемы малой группы в теоретическом и историческом аспектах. Понятие малой группы и ее границы. Классификация малых групп: первичные и вторичные группы, формальные и неформальные группы, группы членства и референтные группы. Традиции в социально-психологическом исследовании малых групп на Западе: социометрическое направление (Дж. Морено), социологическое направление (Э. Мэйо), школа «групповой динамики» (К. Левин). Группа и организация. Психология организации. Структура малой группы. Положение индивида в группе. Значение различных типов малых групп для детерминации поведения индивида. Методы исследования малых групп. Основные направления исследования малых групп в истории общей психологии.

Коммуникативная структура малой группы, структура власти, феномены групповой власти. Сравнительная характеристика лидерства и руководства, основные стили и модели.

Тема 3. Личность в группе

Необходимость комплексного подхода к исследованию личности и определения роли каждой отдельной науки в этом комплексном подходе. Личность как предмет исследования в социальной психологии. Специфика социально-психологической проблематики личности. Отличие постановки проблемы личности в социальной психологии от постановки ее в социологии и общей психологии. Интерессубъектная природа личности. Социально-психологическое исследование личности и проблема прогнозирования социального поведения.

Семинарское значение исследования социально-психологической проблематики личности на современном этапе развития общества. Взаимоотношение социальной психологии и генетической психологии в исследовании процесса социализации. Различные подходы к определению основных этапов социализации в отечественной психологической литературе. Роль процессов социализации для личности и группы. Институты и этапы социализации личности.

Тема 4. Динамические процессы в малой группе

Групповая динамика. Система групповых процессов и состояний. Динамические процессы в малой группе (групповое давление, лидерство и руководство, процесс принятия группового решения). Групповые эффекты: социальная фасилитация, социальная лень, деиндивидуализация, огруппление мышления, групповая поляризация, влияние меньшинства.

Структурные и динамические аспекты малых групп. Проблема развития группы. Сущность принципа деятельностного опосредования групповой активности.

Лидерство и руководство в группе. Теории лидерства. Типы, функции и динамика лидерства. Психологические источники власти и влияния. Формы власти. Групповое решение. Понятие групповой задачи, основные типы, характеристики групповых задач. Феноменология принятия группового решения. Эффективность деятельности малой группы. Факторы, влияющие на эффективность деятельности малой группы. Коллектив. Психологическая сущность, основные признаки коллектива и условия его развития. Социально-психологический климат в группе. Совместимость и срабатываемость.

Тема 5. Социально-психологический анализ межгрупповых отношений

Психология межгрупповых отношений как специфическая область социальной психологии. Проблема положения личности в группе, в системе коммуникативных, интерактивных и перцептивных воздействий. Перспектива включения в социально-психологический анализ данных дифференциальной психологии. Место и роль перцептивных свойств личности в оптимизации системы межличностных отношений в группе.

Исследование психологии межгрупповых отношений в зарубежной социальной психологии. Проблемы межгруппового восприятия в условиях совместной деятельности. Феномен «внутригруппового фаворитизма». Влияние межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы. Специфика межгрупповых процессов на уровне больших социальных групп. Межэтническое восприятие как разновидность межгруппового восприятия; его роль в развитии межнациональных отношений. Прикладные проблемы психологии межгрупповых отношений.

Тема 6. Прикладные аспекты социальной психологии

Использование исследовательских методов и научных рекомендаций социальной психологии. Планирование, проведение и обработка результатов диагностического социально-психологического исследования. Методы анализа и оформления полученных эмпирических данных.

Основные направления исследований психологии управления организациями. Промышленная социальная психология. Теории мотивации трудовой деятельности. Социально-психологические аспекты промышленного производства. История исследований психологических проблем промышленного производства в отечественной и зарубежной социальной психологии. Проблемы формирования производственного коллектива. Особенности управления коллективом промышленного предприятия. Социально-психологические аспекты производственных конфликтов. Социально-психологический климат в организации. Методики его исследования. Этическая сторона прикладных исследований

Тема 7. Трудовой коллектив как социальная группа

Коллектив как социально-психологическая характеристика групповой деятельности. Сущностные признаки трудового коллектива, основные типы структур коллектива. Их связь с функциями коллектива. Основные критерии типологизации трудовых коллективов и их применение для определения вида коллектива, социально-психологические аспекты. Признаки формальной организации, присущие трудовому коллективу, и типы формальных организаций, складывающихся на предприятии. Причины возникновения неформальных организаций на предприятии и их функциональное предназначение.

Признаки социальной групповой общности, свойственные трудовому коллективу. Функциональная роль малых трудовых групп. Проблема адаптации нового члена производственного коллектива и ее значение для снижения текучести кадров. Отношение к труду и исследование структуры мотивов трудовой деятельности. Социально-психологические проблемы аттестации кадров.

2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины»

3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей Рабочей программе

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

Основная литература:

1. 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>

2. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

Дополнительная литература:

1. Психология самоопределения личности и групп: история, современное состояние и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции, 10 апреля 2013 г., г. Уфа / Ответственный редактор М.И. Воловикова, А.Б. Купрейченко, И.Н. Нурлыгаянов, В.Ф. Сафин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 172 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275449> (24.06.2015).
2. Семечкин, Н.И.. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 459 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961> .
3. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 325 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-1989-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>
4. Социальная психология: учебник / под ред. А.М. Столяренко. – 3-е изд., доп. – Москва : Юнити, 2016. – 431 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446598>
5. Шуванов В.И. Социальная психология управления: учебник. – М, Юнити-Дана Мейжис И.А, 2012. – 341с.

5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотечная система: znanium.com

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей Рабочей программе.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды :

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Социальная психология групп».

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

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК;
- рабочие места аспирантов.

Семинарские занятия:

- аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ПК) демонстрационными материалами;
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;
- рабочие места аспирантов, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП»**

Направление подготовки: 37.06.01 – «Психологические науки»

Направленность: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»

(Приложение 1 к программе)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:	
				знать	уметь
1	ПК-2	Готовность к осуществлению психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем	Тема 4. Динамические процессы в малой группе Тема 5. Социально-психологический анализ межгрупповых отношений Тема 7. Трудовой коллектив как социальная группа	методы научно-исследовательской деятельности по вопросам осуществления психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем; особенности представления результатов научной деятельности по вопросам психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем	анализировать альтернативные варианты осуществления психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем; использовать положения и категории философии науки для проведения психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем; оценивать социальное и личностное значение результатов психологической экспертизы и нести ответственность за принятое решение перед собой и обществом.
2	ПК-3	Способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда	Тема 1. Понятие группы в социальной психологии Тема 2. Общие проблемы больших и малых групп в социальной психологии Тема 3. Личность в группе Тема 6. Прикладные аспекты социальной психологии	основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики	использовать положения и категории философии науки для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики; следовать основным нормам, принятым в научном общении, в ходе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации; принимать ответственные решения и

		да, инженерной психологии, эргономики			формулировать личностную позицию в процессе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации; определять цели развития научных коммуникаций в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики для личностного и профессионального развития
--	--	---------------------------------------	--	--	--

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

<i>Код компетенции</i>	<i>Инструмент, оценивающий сформированность компетенции</i>	<i>Показатель оценивания компетенции</i>	<i>Критерии оценки</i>
ПК-2	Доклад	<p>А) полностью сформирована -5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – менее 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится в устной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке к работе (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.</p>
ПК-3	Письменное задание	<p>А) полностью сформирована – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована – 3-4 балла</p> <p>В) не сформирована – 2 и менее баллов</p>	<p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. полнота обсуждения рассматриваемых вопросов (1 балл); 2. самостоятельность выполнения работы (1 балл); 3. объяснение альтернативных взглядов на рассматриваемую проблему (1 балл); 4. личная оценка проблемы (1 балл);

			5. соответствие общей форме изложения полученных результатов и их интерпретации научному стилю (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
--	--	--	---

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика докладов:

1. Профессиональная социализация: социально-психологический аспект.
2. Интерактивная функция общения.
3. Социально-психологические характеристики малых групп.
4. Динамика в малых социальных группах.
5. Социально-психологические факторы коллективных рабочих мест операторов.
6. Социально-психологическая классификация трудовых коллективов.
7. Специфика естественно-научного стандарта описательной парадигмы в социальной психологии групп.
8. Стихийные группы и массовые движения.
9. Политическая психология социальных групп.
10. Психологический анализ динамики общественного настроения и общественного мнения.

Примерное содержание письменных заданий:

1. Приведите пример социально-психологического эксперимента по изучению групповых процессов, обоснуйте значение его результатов.
2. Проведите сравнительный анализ первых экспериментальных исследований групп в западной и отечественной социальной психологии
3. В чем заключаются различия понимания проблематики социальной психологии групп в различных психологических концепциях?
4. Сформулируйте актуальные задачи социальной психологии групп на современном этапе развития общества.
5. Раскройте специфику основных методов социально - психологического исследования групп

6. Сформулируйте основные требования к научному исследованию в социальной психологии групп

7. Что обусловило использование эксперимента в социальной психологии групп?

8. Охарактеризуйте проблематику современных научных дискуссий в социальной психологии групп.

9. Охарактеризуйте феноменологию принятия группового решения.

10. Раскройте специфику межгрупповых отношений на примере больших социальных групп.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

<i>Вид оценочного средства</i>	<i>Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки</i>	<i>Содержание оценочного средства</i>	<i>Требования к выполнению</i>	<i>Срок сдачи (неделя семестра)</i>	<i>Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов</i>
Зачет	ПК-2; ПК-3	Вопросы, ситуационное задание	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы и решение ситуационного задания. Время отведенное на процедуру – 0,25 часа	Результаты предоставляются в день проведения	Критерии оценки: «Зачтено»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • ответ на вопросы билета; • компетентный анализ и решение ситуационного задания. «Незачтено»: <ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует частичные знания по темам дисциплин; • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не отвечает на вопро-

					сы; <ul style="list-style-type: none"> • неспособность выполнить анализ и решение ситуационного задания.
--	--	--	--	--	--

Типовые вопросы, выносимые на зачет

1. Группа как система деятельности и как субъект деятельности. Психологические характеристики группового субъекта деятельности.
2. Общности и группы. Группа и организация.
3. Психология больших социальных групп. Задачи исследования макрогрупповой психологии на современном этапе общественного развития.
4. Понятие «малой группы». Проблемы малой группы в теоретическом и историческом аспектах.
5. Классификация малых групп: первичные и вторичные группы, формальные и неформальные группы, группы членства и референтные группы.
6. Структура малой группы. Методы исследования малых групп. Основные направления исследования малых групп в истории общей психологии.
7. Личность как предмет исследования в социальной психологии.
8. Взаимоотношение социальной психологии и генетической психологии в исследовании процесса социализации.
9. Различные подходы к определению основных этапов социализации в отечественной психологической литературе.
10. Групповая динамика. Система групповых процессов и состояний.
11. Динамические процессы в малой группе (групповое давление, лидерство и руководство, процесс принятия группового решения). Проблема развития группы.
12. Лидерство и руководство в группе. Теории лидерства. Типы, функции и динамика лидерства.
13. Психология межгрупповых отношений как специфическая область социальной психологии.
14. Исследование психологии межгрупповых отношений в зарубежной и отечественной социальной психологии.
15. Использование исследовательских методов и научных рекомендаций социальной психологии.
16. Социально-психологические аспекты промышленного производства. История исследований психологических проблем промышленного производства в отечественной и зарубежной социальной психологии.
17. Проблемы формирования производственного коллектива. Особенности управления коллективом промышленного предприятия.
18. Социально-психологические аспекты производственных конфликтов.

19. Коллектив как социально-психологическая характеристика групповой деятельности. Сущностные признаки трудового коллектива, основные типы структур коллектива.

20. Признаки формальной организации, присущие трудовому коллективу, и типы формальных организаций, складывающихся на предприятии. Причины возникновения неформальных организаций на предприятии и их функциональное предназначение.

21. Функциональная роль малых трудовых групп. Проблема адаптации нового члена производственного коллектива и ее значение для снижения текучести кадров.

Типовые ситуационные задания, выносимые на зачет:

1. Сергей и Светлана – линейные руководители разных отделов в одной организации, эффективно справляющиеся со своими обязанностями. Конфликтов между ними не было, но возникали ситуации, когда на собраниях они начинали подшучивать друг над другом, что в конце концов заканчивалось недовольством каждого, так как последнее слово каждый хотел оставить за собой. Таким образом, шутки перерастали в препирания. Так коллеги и работали, и, хотя их деятельность почти никогда не пересекалась, они все равно находили повод поострить.

Итак, сначала были шутки, потом Сергей начал выражать Светлане недовольство по поводу того, что она отвлекает подчиненных в его отделе. Девушка действительно сдружилась с двумя сотрудницами из его отдела и приходила к ним поболтать, его замечания никак не регулировали ее поведение. Общение между двумя коллегами уже стало откровенно конфликтное. На собрании Сергей поднял вопрос для всеобщего обсуждения: «Почему «некоторые начальники отделов» могут позволить себе расхолаживать подчиненных в других отделах?», откровенно указывая на Светлану. Директор поговорил со Светланой отдельно, ситуация не изменилась.

Кабинеты двух отделов находились рядом. Сергей по рабочему вопросу зашел в кабинет, где работала Светлана. Когда он что-то спросил у коллег, она попросила его вести себя тише, так как он мешает ей работать. Сергей, в свою очередь, напомнил ей о том, как она приходит поболтать с приятельницами и что ее не заботит, мешает ли она кому-нибудь. Разгорелась ссора с криками и взаимными обвинениями.

После этого случая их отношения стали еще более напряжённые. Как только у кого-то из них на работе случалась неудача, второй не упускал возможности позлорадствовать по этому поводу. Находясь в окружении коллег и завидя Светлану, Сергей декларировал: «А вот и наша неудачница!». Она тут же отвечала колкостями...

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

2. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство.

При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний, спорящие во мнениях, разошлись: обиженная настаивала, что коллега ее унижает, на что та ответила: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!».

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

3. В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет бóльшую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, дает этому работнику бóльшую премию, чем остальным. Получив зарплату, все возмутились, почему им заплатили меньше, чем тому, которого они тут же обвинили в «подхалимаже».

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

4. Галина была принята на работу в рекламное агентство «NN». Это была маленькая организация, насчитывающая четырех работников (включая директора). Краткая характеристика сотрудников: директор Валерия — бизнес-леди, около 40 лет, выглядит очень хорошо, замужем, есть ребенок, материальное положение высокое (скорее всего, обеспечивает Валерию муж, так как именно он купил своей жене агентство). Заместитель директора Иван — молодой человек 30 лет. Два менеджера по рекламе — Надежда и Наталья.

Так как коллектив действительно маленький, Галина очень быстро в него влилась, освоилась, и уже к вечеру первого дня у нее было ощущение, что она работает здесь как минимум год.

Галину брали на должность менеджера по рекламе. В связи с тем, что это был ее первый опыт работы, ей сказали, что сначала она будет помогать другим менеджерам (Наде, Наталье и Ивану), а они научат ее всему. Галину все устраивало. Работа большей частью заключалась в курьерских поручениях — она весь день бегала по городу, передавая нужные бумаги. Когда Галина появлялась в офисе, то в ее обязанности входило подавать кофе директору и клиенту, проследить, не кончился ли картридж в сканере, бумага в принтере, всем ли хватает канцелярских товаров (если нет, то их следовало незамедлительно приобрести). И все же основными задачами менеджера по рекламе (а именно это и привлекало Галину в данной работе) были общение с клиентами, поиск и заключение договоров на создание рекламы, поэтому в свободные секунды она пыталась самообучаться и искать клиентов.

Прошел месяц (а с ним и испытательный срок Галины), клиентов она в таком ритме работы пока не нашла, но никто не упрекнул ее в отсутствии

контрактов, все видели, что она постоянно работает. Отношения с коллегами были прекрасными, Галина приходила на работу как во вторую семью.

В начале мая организация всем коллективом переехала в другой офис. Агентство расширялось, появились новые сотрудники. Было решено создать отдел промоушена для проведения рекламных акций в магазинах города.

На должность начальника отдела взяли девушку Юлию — очень общительную, имеющую опыт работы. Она была примерно одного возраста с Галиной, может быть, на пару лет старше (около 24 лет). Она не составляла Галине конкуренции, так как они занимались разными направлениями, поэтому девушки работали без проблем. Юлия проводила дегустации вина и конфет в универсамах города. Образцы с таких промоакций появлялись в офисе, но никогда не употреблялись в коллективе, все это преподносилось лично директору.

В представлении Галины такое поведение новой сотрудницы было прямым подхалимством. Та всегда считала, что добиться уважения директора и коллег можно хорошей работой, а не конфетами и вином. Галина думала, что это вызовет негативную реакцию со стороны Валерии, но все оказалось наоборот. Жизнь в агентстве начала вращаться вокруг Юли. Галину стали воспринимать как курьера, а не как человека, который вскоре станет таким же менеджером, как и они. Если раньше она бегала только по делам фирмы, то с приходом Юли все изменилось. Своими указаниями она унижала Галину, говоря, например: «Сходи купи мне сигарет» (это в середине рабочего дня!) или «Мне надо оплатить мобильный телефон. Сходи». Подобные просьбы Галина могла выполнить, когда они исходили от Валерии, но она была директором, а не коллегой! Естественно, Галина отказывала Юле в таких просьбах. Следует заметить, что это касалось только ее личных просьб, по поводу поездок к клиентам по работе у Галины даже не возникало вопросов.

У Юлии работа шла хорошо, вскоре она стала заниматься промоушеном косметики, соответственно Валерии была преподнесена часть новинок косметического рынка. Организовался своеобразный «междусобойчик» из Юлии и Валерии. Они вместе ходили курить, пить кофе, словно подружки, а не директор и подчиненный. Конечно, фирма маленькая, отношения менее официальные, чем в крупной компании, но дистанцию Валерия раньше всегда держала.

Однажды Валерия вызвала Галину к себе и в конце беседы предложила уволиться по собственному желанию. На вопрос о причине увольнения ответ с ее стороны был странный, она мялась, говорила, что у нее нет опыта, а сейчас у них нет времени обучать Галину, что та не справляется с обязанностями менеджера по рекламе. Галине была дана неделя, чтобы доработать, в течение которой та, кстати, нашла клиента, дело шло к заключению контракта, но даже этот факт не смог повлиять на решение ее уволить.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

5. Наталья работала в компании «VVV» в должности менеджера. Начинала она три года назад, за это время у нее накопился достаточный опыт работы. С коллегами складывались доброжелательные отношения. Заработная плата была на достойном уровне, и Наталья была довольна местом работы.

Однажды в фирму на должность начальника службы пришла девушка Мария. Хотя она и была ровесницей Натальи (правда, Наталья не знала об этом в тот момент), но позиционировала себя как более взрослого и опытного человека.

В первый день работы Марии генеральный директор представил ее коллегам. Он был общительным человеком, много шутил и любил поострить с коллегами женского пола. Когда очередь дошла до Натальи, то он представил ее следующим образом: «А это Наташенька, очаровашенька». Наталье это не понравилось, она поняла, что в будущем у них может возникнуть неприязнь в связи с тем, что новая сотрудница будет воспринимать Наталью не как человека с опытом, а как «глупую красотку».

Мария сразу приняла меры по установлению в фирме нового порядка, не вникнув в ситуацию, режим работы, поэтому некоторые решения принимала наобум. Она вела себя довольно строго и категорично. Коллектив заметил, что в ситуации, когда кому-либо из работников требовалась ее помощь как руководителя, она могла сказать: «Это ваши проблемы, вы их и решайте».

Отношения между Марией и Натальей были холодные. Например, когда у Натальи возникали проблемы с компьютером, Мария придиралась по этому поводу именно к ней: «С компьютером проблемы только у тебя!». В результате отношения стали еще более напряженными. Ситуация привела к тому, что Наталье было неприятно приходить на работу. В душе росло раздражение от попустительского отношения руководительницы.

Сначала конфликт носил латентный характер, но однажды вылился в открытое столкновение мнений. В очередной раз «завис» компьютер, Наталья попросила помочь, но Мария отказалась решать данную проблему. Наталья, в свою очередь, сказала: «Моя обязанность — работать с клиентами, а Ваша – организовывать рабочий процесс и решать проблемы отдела. Компьютер не только у меня работает с перебоями. И чинить его в мой функционал не входит».

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

6. В рабочей группе проектного бюро Анна Михайловна, проработавшая более тридцати лет, привыкла быть на первых ролях.

Она не только хорошо знала свою работу, но и была в курсе всего происходящего в бюро. Во всех событиях, относящихся к сфере неформального общения сотрудников, она также была незаменима. Анна Михайловна умела организовать праздничный стол, выбрать подарок на день рождения, часто приглашала в выходные сослуживцев к себе на дачный участок, да и в

будни за обеденным чаепитием нередко радовала собравшихся домашними пирожками.

Приход в группу новой сотрудницы Светланы сразу создал сложную ситуацию. Света закончила математический факультет университета, хорошо знала компьютер, поэтому была приглашена на работу, связанную с выполнением конкретного заказа, требовавшего сложных расчетов. Светлана была яркой личностью, и ее приход сразу повлиял на климат в коллективе.

Анна Михайловна остро переживала, что внимание, которое, как она считала, должно принадлежать в основном ей, теперь доставалось и Свете. Пожилую женщину раздражало в Светлане практически все: и манера одеваться, и слишком громкий, по ее мнению, смех, неуместный на работе, то, что Света курит, что, «сохраняя фигуру», отказывалась от угощения пирожками. Света показывала хорошие рабочие результаты, и это еще больше подстегивало ревность Анны Михайловны

Света также не симпатизировала Анне Михайловне, считая создаваемую той «домашнюю» атмосферу неуместной на рабочем месте. Раздражали Светлану и косые взгляды сотрудницы, ее манера посудачить об окружающих.

Конкретным поводом для открытого столкновения явилось то, что Свете для работы на компьютере предоставили стол, за которым раньше сотрудники могли устроить чаепитие в нерабочее время и который Анна Михайловна так заботливо украшала букетиками цветов с дачи. Помещение было тесным, другой стол поставить было некуда, но Анна Михайловна была обижена до глубины души и в сердцах высказала Свете все, что думала о ее манерах и претензиях. Света не осталась в долгу и в свою очередь сказала много нелестного в адрес Анны Михайловны. Женщины от конкретного повода перешли к обобщениям, в конфликт пробовали вмешаться не желавшие скандала сотрудники, но в итоге Анна Михайловна ушла, хлопнув дверью, а молодая женщина еще долго переживала, доказывая себе и окружающим, что она не виновата в скандале. Конфликт на этом не закончился, а принял затяжной характер.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

7. Директорами салона красоты «Элегия» была закуплена форма для персонала — черная футболка и оранжевые бусы (так как оранжевый — фирменный цвет салона). Форма была согласована с персоналом, воспринята положительно и выдавалась под расписку каждому сотруднику. По условиям администрации сотрудник был обязан находиться на работе в форме, в случае несоблюдения этого пункта предполагался штраф.

Вскоре персонал стал жаловаться на качество футболок, сшитых из синтетической ткани (кожа «не дышала», что влекло за собой появление неприятного запаха, кроме того, в некоторых местах они стали «закатываться»). Так как график работы мастеров салона — два дня через два, не было воз-

возможности после первого рабочего дня привести футболку в порядок (постирать).

На просьбы коллектива приобрести сменные футболки дирекция отреагировала отрицательно, сославшись на отсутствие средств и предложив купить каждому сотруднику вторую футболку за свой счет. Коллектив воспринял это предложение негативно, никто не хотел тратить на это свои деньги. Все сотрудники в один голос говорили, что это прямая обязанность руководителей — обеспечить персонал формой.

В результате обиженные сотрудники по очереди стали приходить на работу в собственной одежде, ссылаясь на отсутствие сменной футболки. От бус тоже стали отказываться, так как к оранжевому цвету трудно подобрать цветовую гамму одежды.

В связи с ситуацией, сложившейся в салоне, было решено штрафовать персонал после трех предупреждений. После устных предупреждений, которые не подействовали, пришлось оштрафовать несколько человек. На следующий день без формы пришли все.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

8. В отдаленном от города месте работники (женщины) дежурили посменно. Для того чтобы добраться от автобусной остановки до места работы, нужно было пройти достаточно большое расстояние. В силу погодных условий (почти целый год — зима) осадков выпадает очень много и дорогу засыпает снегом, после чего практически невозможно пройти по ней. Начальник предприятия заказал специальную технику для расчистки дороги, но не всегда отдавал распоряжение о ее использовании, поэтому периодически возникали проблемы, связанные с труднодоступностью места работы.

Конфликт начался с того, что однажды одна из сотрудниц не смогла дойти до работы, так как дорога была завалена снегом, а техника прекратила работу в связи с существовавшей опасностью провалиться под снег. Она позвонила своему начальнику и объяснила ситуацию, на что тот грубо ответил и пригрозил выговором за прогул. Сотрудница приехала в управление, где находился начальник, зашла к нему в кабинет и сказала, что весь рабочий день она проведет здесь, то есть на рабочем месте, поэтому он не имеет права ставить ей прогул. Начался скандал.

Сотрудники предприятия составили жалобу вышестоящему руководству. На предприятие приехал управляющий и провел общее собрание. Выслушав недовольных работников, он пообещал принять меры.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

9. В небольшой туристической фирме работают 10 человек, из них трое — мужчины, все остальные — женщины. Возраст сотрудников — от 24 до 35 лет.

Недавно в турфирме поменялся руководитель. Сотрудники восприняли это спокойно, поскольку никаких кардинальных изменений не произошло. Новый руководитель придерживался тактики и стратегии, выработанных предыдущим начальником.

Однако, познакомившись поближе с коллективом, руководитель фирмы выделил одну из сотрудниц – Ольгу - на фоне остальных. Эта молодая женщина отличалась тщательностью выполнения заданий, скрупулезностью, аккуратностью, прекрасно общалась с потенциальными клиентами, которые, в свою очередь, за хорошее отношение к ним сотрудников писали благодарственные письма в адрес данной фирмы. Все сотрудники относились к этому спокойно, никто не завидовал этой девушке, несмотря на то что самые важные дела руководитель поручал именно ей.

Новый же руководитель, обратив внимание на работу Ольги, посчитал нужным выделить ее среди остальных работников, выразив свою личную благодарность в присутствии остальных работников.

После этого в коллективе появились домыслы об отношениях Ольги и нового руководителя, над ней стали постоянно подшучивать. Вначале девушка пыталась не замечать изменения отношения к себе, но ситуация становилась все более невыносимой.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

10. Отдел персонализации пластиковых карт состоит из четырех человек: Анны, Веры, Ольги и Марии. В субботу в связи со срочным заказом на подработку должны были выйти Анна и Вера, но Вера получила бытовую травму и не смогла выйти на работу. Ее напарница Анна попросила выйти в субботу Ольгу, и та согласилась, так как они часто выручали друг друга.

В субботу утром, собираясь на работу, Ольга обнаружила отсутствие ключей от квартиры, которые муж с дочерью случайно увезли на дачу. Пока она созванивалась с родственниками, прошло 5 часов. В это время Ольга пыталась дозвониться и до Марии, но той не оказалось дома. Анна, проработав одна целый день, не справилась с выполнением заказа самостоятельно, и фирма вынуждена была заплатить неустойку.

В понедельник, придя на работу, начальник отдела Павел стал обвинять Веру в срыве заказа и пригрозил денежным наказанием. Вера, в свою очередь, обвинила Ольгу в безответственном отношении. Павел, узнав о случившемся, был крайне недоволен, что его не поставили в известность о замене.

Задание: Выполните социально-психологический анализ ситуации и предложите пути ее урегулирования.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Социальная психология групп»
(Приложение 2 к рабочей программе)**

Направление подготовки: 37.06.01 Психологические науки

**Направленность: Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика**

1. Общие положения

Цель дисциплины: формирование и развитие у аспирантов научных представлений о социально-психологических явлениях и процессах, их структуре, генезисе и функционировании.

Задачи дисциплины:

1. ознакомление аспирантов с методами научно-исследовательской деятельности в изучении социально-психологических феноменов и процессов;
2. формирование систематических знаний о социально-психологических основах деятельности трудовых коллективов, групповой динамики и коммуникации;
3. формирование знаний и умений в представлении результатов научно-исследовательской работы и психологической экспертной оценки педагогических, эргатических и социономических систем;
4. знакомство аспирантов с основами научных коммуникаций в области социально-психологических явлений и процессов и формирование личностной позиции по проблеме профессионального взаимодействия;
5. развитие у аспирантов способности анализировать социально-психологические феномены и процессы, и их последствия на личностном, микросоциальном и макросоциальном уровнях.

Указания по проведению семинарских занятий

Семинарское занятие 1.

Вид семинарского занятия: круглый стол.

Тема и содержание семинарского занятия: **Социально-психологический анализ межгрупповых отношений**

1. Проблема положения личности в группе, в системе коммуникативных, интерактивных и перцептивных воздействий.
2. Место и роль перцептивных свойств личности в оптимизации системы межличностных отношений в группе.
3. Исследование психологии межгрупповых отношений в зарубежной психологии.
4. Проблемы межгруппового восприятия в условиях совместной деятельности.
5. Влияние межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы.
6. Специфика межгрупповых процессов на уровне больших социальных групп.
7. Межэтническое восприятие как разновидность межгруппового восприятия; его роль в развитии межнациональных отношений.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Семинарское занятие 2.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: **Прикладные аспекты социальной психологии**

1. Использование исследовательских методов и научных рекомендаций социальной психологии.
2. Планирование, проведение и обработка результатов диагностического социально-психологического исследования.
3. Методы анализа и оформления полученных эмпирических данных.
4. Основные направления исследований психологии управления организациями.
5. Промышленная социальная психология.
6. Социально-психологические аспекты промышленного производства.
7. История исследований психологических проблем промышленного производства в отечественной и зарубежной социальной психологии.
8. Проблемы формирования производственного коллектива.
9. Особенности управления коллективом промышленного предприятия.
10. Социально-психологические аспекты производственных конфликтов.
11. Социально-психологический климат в организации.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Семинарское занятие 3.

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.

Тема и содержание семинарского занятия: **Трудовой коллектив как социальная группа**

Доклады и обсуждение результатов письменных заданий по дисциплине.

Продолжительность занятия – 2 часа.

4. Указания по проведению самостоятельной работы аспирантов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Тема 1. Понятие группы в социальной психологии	Подготовка ответов к письменному заданию: 1. Проведите сравнительный анализ первых экспериментальных исследований групп в западной и отечественной социальной психологии 2. В чем заключаются различия понимания проблематики социальной психологии групп в раз-

		<p>личных психологических концепциях?</p> <p>3. Сформулируйте актуальные задачи социальной психологии групп на современном этапе развития общества.</p> <p>4. Охарактеризуйте проблематику современных научных дискуссий в социальной психологии групп.</p>
2.	Тема 2. Общие проблемы больших и малых групп в социальной психологии	Изучение учебной и научной литературы по теме.
3.	Тема 3. Личность в группе	Изучение учебной и научной литературы по теме.
4.	Тема 4. Динамические процессы в малой группе	<p>Подготовка ответов к письменному заданию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Динамика в малых социальных группах. 2. Психологический анализ динамики общественного настроения и общественного мнения.
5.	Тема 5. Социально-психологический анализ межгрупповых отношений	<p>Подготовка к обсуждению тем круглого стола.</p> <p>Подготовка ответов к письменному заданию:</p> <p>Раскройте специфику межгрупповых отношений на примере больших социальных групп.</p>
6.	Тема 6. Прикладные аспекты социальной психологии	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-психологические характеристики малых групп. 2. Специфика естественно-научного стандарта описательной парадигмы в социальной психологии групп. 3. Интерактивная функция общения. 4. Стихийные группы и массовые движения. 5. Политическая психология социальных групп. <p>Подготовка ответов к письменному заданию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приведите пример социально-психологического эксперимента по изучению групповых процессов, обоснуйте значение его результатов. 2. Раскройте специфику основных методов социально - психологического исследования групп 3. Сформулируйте основные требования к

		<p>научному исследованию в социальной психологии групп</p> <p>4. Что обусловило использование эксперимента в социальной психологии групп?</p> <p>5. Охарактеризуйте феноменологию принятия группового решения.</p>
7.	Тема 7. Трудовой коллектив как социальная группа	<p>Подготовка докладов:</p> <p>1. Профессиональная социализация: социально-психологический аспект.</p> <p>2. Социально-психологические факторы коллективных рабочих мест операторов.</p> <p>3. Социально-психологическая классификация трудовых коллективов.</p>

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. 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>

2. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

Дополнительная литература:

6. Психология самоопределения личности и групп: история, современное состояние и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции, 10 апреля 2013 г., г. Уфа / Ответственный редактор М.И. Воловикова, А.Б. Купрейченко, И.Н. Нурлыгаянов, В.Ф. Сафин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 172 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275449> (24.06.2015).

7. Семечкин, Н.И.. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 459 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961> .

8. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ;

Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 325 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-1989-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>

9. 2. Социальная психология: учебник / под ред. А.М. Столяренко. – 3-е изд., доп. – Москва : Юнити, 2016. – 431 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446598>

10.Шуванов В.И. Социальная психология управления: учебник. – М, Юнити-Дана Мейжис И.А, 2012. – 341с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотечная система: znanium.com

6. Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice.