

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Педагогический институт

Кафедра социальной и возрастной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Т. И. Гущина

«04» июля 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.ДВ.01.2 Социально-психологический климат в бизнесе

Направление подготовки/специальность: 37.04.01 - Психология

Профиль/направленность/специализация: Психология бизнеса

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2022

Тамбов, 2022

**Автор программы:**

Кандидат психологических наук, доцент Комаров Владимир Владимирович

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 - Психология (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «29» июля 2020 г. № 841).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры социальной и возрастной психологии «29» июня 2022 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Педагогического института, Протокол от «04» июля 2022 г. № 10.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	19

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-4 Готов осваивать современные бизнес-технологии: создание и развитие команды, принятие решения, предупреждение и преодоление конфликтных ситуаций, а также PRи HR – деятельности

### 1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- научно-исследовательский
- организационно-управленческий (администрирование)
- экспертно-диагностический

### 1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом)

### 1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-4 Готов осваивать современные бизнес-технологии: создание и развитие команды, принятие решения, предупреждение и преодоление конфликтных ситуаций, а также PRи HR – деятельности	Применяет психотехники, способствующие установлению взаимопомощи, взаимопонимания, атмосфере сотрудничества и конструктивного взаимодействия и установления эмоционально поддерживающих отношений

### 1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-4 Готов осваивать современные бизнес-технологии: создание и развитие команды, принятие решения, предупреждение и преодоление конфликтных ситуаций, а также PRи HR – деятельности

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения				
		Очно-заочная (семестр)				
		1	2	3	4	5
1	Диагностика личностного потенциала		+			
2	Духовная культура личности		+			
3	Лидерство и построение команды в бизнесе			+		

4	Нарративный подход в психологии рекламы				+	
5	Производственная практика в профильных организациях				+	+
6	Психология принятия управленческих решений		+			
7	Психолого-педагогические технологии социального воспитания	+				
8	Психотехники ведения переговоров				+	
9	Психотехники избегания рисков				+	
10	Современные HR-технологии в организации	+				
11	Социальная психология в социальной практике	+				
12	Технологии формирования имиджа и бренда компании	+				

## 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Социально-психологический климат в бизнесе» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 37.04.01 - Психология.

Дисциплина «Социально-психологический климат в бизнесе» изучается в 3 семестре.

## 3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 2 з.е.

Очно-заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>72</b>
Контактная работа	24
Лекции (Лекции)	8
Практические (Практ. раб.)	16
Самостоятельная работа (СР)	48
Зачет	-

## 3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.	Формы текущего контроля
--------	-----------------------	--------------------------	-------------------------

		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-3	О-3	О-3	
3 семестр					
1	Социально-психологическая характеристика трудового коллектива	2	4	12	Тестирование
2	Социально-психологический климат в коллективе	2	4	12	Тестирование
3	Конфликты в трудовом коллективе	2	4	12	Тестирование; Практическое задание
4	Основы предупреждения и разрешения социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе	2	4	12	Тестирование; Практическое задание

### **Тема 1. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива (ПК-4)**

#### **Лекция.**

Общая характеристика трудового коллектива

Понятие группы. Коллектив. Типы коллективов. Признаки коллективов. Функции трудового коллектива. Разновидности трудового коллектива. Роль и значение трудовых коллективов в развитии общества. Содержательная характеристика коллектива. Коллектив и личность.

Социальная структура трудового коллектива. Функциональная структура. Формальная и неформальная структура коллектива. Групповые нормы и правила

Социально-психологическая характеристика трудового коллектива

Основные социально-психологические характеристики

трудоового коллектива: информированность, дисциплина,

активность, организованность, сплоченность. Психологическая совместимость. Межличностные отношения.

Эффекты межличностного восприятия.

#### **Практическое занятие.**

- 1 Коллективные взгляды, установки, суждения.
- 2 Социальные чувства и коллективные настроения.
- 3 Коллективные привычки, обычаи, традиции.
- 4 Различные явления, возникающие в процессе взаимодействия людей (взаимные оценки, требования, авторитет). Информированность, дисциплинированность, активность, организованность и сплоченность

#### **Задания для самостоятельной работы.**

Вопросы для самоподготовки:

Психологические особенности трудовых коллективов

Психологические факторы труда

Уровень психологического давления коллектива на своих членов.

Степень конформизма.

## **Тема 2. Социально-психологический климат в коллективе (ПК-4)**

### **Лекция.**

Морально-психологическое состояние сотрудников. Социально-психологический климат коллектива: сущностные характеристики. Набор социально-психологических признаков коллектива. Направленность. Организованность. Психологическое единство. Стадии сплочения трудового коллектива. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социальнопсихологического климата.

### **Практическое занятие.**

- 1 Типы социально-психологического климата.
- 2 Факторы, влияющие на социальнопсихологический климат в коллективе.
- 3 Условия психологической совместимости людей в трудовом коллективе.
- 4 Уровень психологического давления и степень конформизма

### **Задания для самостоятельной работы.**

- 1 Вопросы для самостоятельного изучения:

Общие и специальные требования к моральным и психологическим качествам сотрудников (высокий уровень развития психических познавательных и волевых процессов, психоэмоциональная устойчивость, адаптированность в профессиональной и социальной среде, мотивированность к службе).

## **Тема 3. Конфликты в трудовом коллективе (ПК-4)**

### **Лекция.**

Конфликты в трудовом коллективе

Причины возникновения межличностных конфликтов.

Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт.

Особенности протекания организационных конфликтов

Причины возникновения организационных конфликтов.

Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета

руководителя; рост напряженности между уровнями

управления; снижение эффективности труда. Профилактика и методы регулирования. Особенности протекания

социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования

### **Практическое занятие.**

- 1 Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта.
- 2 Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния.
- 3 Рационализация эмоций.
- 4 Способы разрешения межличностных конфликтов.
- 5 Особенности протекания организационных конфликтов
- 6 Дисбаланс структуры рабочего места.
- 7 Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации.
- 8 Стратегии управления организационным конфликтом.

- 9 Трудовые конфликты как отражение проблем в социальноэкономической и административно-управленческой систем организации

#### **Задания для самостоятельной работы.**

##### **1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

- 1 Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности.
- 2 Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии.
- 3 Особенности протекания организационных конфликтов
- 4 Специфика инновационных конфликтов.
- 5 Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов

2. Подобрать комплекс диагностических методик для изучения поведения в конфликте. провести диагностику 3-5 испытуемых, составить психологические заключения

### **Тема 4. Основы предупреждения и разрешения социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе (ПК-4)**

#### **Лекция.**

Особенности прогнозирования и профилактики социально-психологических проблем. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов труда. Толерантность

и различия. Методы достижения эффективности в социально-психологической работе с персоналом и клиентами. Роль профессиональных и личностных качеств специалистов в прогнозировании и профилактике социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе.

#### **Практическое занятие.**

- 1 Предупреждение конфликтных ситуаций компетентным оцениванием.
- 2 Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов.
- 3 Роль руководителя в решении социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе Качества руководителя.
- 4 Виды управленческих отношений. Управление отношениями в трудовом коллективе.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

##### **1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

- 1 Процесс управления впечатлениями (И. Гофман).
- 2 Влияние группы людей на межличностные коммуникации.
- 3 Принципы управления в трудовом коллективе.
- 4 Механизм регулирования трудового поведения.
- 5 Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов.

2. Составить рекомендации по профилактике возникновения социально-психологических проблем в трудовом коллективе

### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

#### **4.1. Распределение баллов:**

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

#### **4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля**

### **Практическое задание**

#### **Тема 3. Конфликты в трудовом коллективе**

Подобрать комплекс диагностических методик для изучения поведения в конфликте. провести диагностику 3-5 испытуемых, составить психологические заключения



## Тема 4. Основы предупреждения и разрешения социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе

Составить рекомендации по профилактике возникновения социально-психологических проблем в трудовом коллективе

### Тестирование

#### Тема 1. Социально-психологическая характеристика трудового коллектива

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга — это:
  - а) коллектив.
  - б) группа.
  - в) трудовой коллектив.
  - г) все ответы не являются верными.
2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности — это:
  - а) группа.
  - б) коллектив.
  - в) трудовой коллектив.
  - г) все ответы не являются верными.
3. К основным функциям личности, реализуемых в трудовом коллективе, относятся:
  - а) трудовая функция.
  - б) познавательная функция.
  - в) общественная функция.
  - г) все ответы верны.
4. По стадиям развития трудовые коллективы бывают:
  - а) коллективов, формируется.
  - б) стабильный коллектив.
  - в) коллектив, распадаются.
  - г) все ответы верны.
5. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:
  - а) В познавательную функцию.
  - б) функцию общения.
  - в) В коммуникативную функцию.
  - г) В регулятивную функцию.
6. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:
  - а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
  - б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
  - в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий праков коллектива.
  - г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.
7. Общение — это:
  - а) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов;
  - б) процесс установления и развития контактов между людьми;
  - в) производство индивидами их общего;
  - г) все ответы верны;
  - д) верны ответы А и В;
  - е) верны ответы Б и В.

8. Опосредствованное общение – это

- а) прямое естественное общение, когда субъекты взаимодействия общаются посредством речи, паралингвистических и невербальных средств коммуникации;
- б) общение, опосредствованное невербальной коммуникацией;
- в) общение с использованием исключительно вербальных средств;
- г) общение на очень близкой (до 1,5 метров) дистанции;
- д) все ответы верны;
- е) все ответы не верны.

9. Опосредствованное общение:

- а) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием;
- б) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.);
- в) характеризуется неполным психологическим контактом;
- г) характеризуется затрудненной обратной связью;
- д) все ответы верны;
- е) все ответы не верны.

10. Коммуникативные барьеры непонимания возникают:

- а) вследствие принадлежности субъектов общения к разным социальным слоям;
- б) в связи с различными знаковыми средствами передачи сообщения;
- в) вследствие разного уровня развития и владения речью;
- г) при различиях в идеологии и различиях в представлениях о структуре и смысле власти;
- д) верны только ответы Б и В;
- е) все ответы верны

## Тема 2. Социально-психологический климат в коллективе

1. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:

- а) фонетический;
- б) семантический;
- в) стилистический;
- г) логический;
- д) верны только ответы Б и Г;
- е) все ответы верны.

2. Коммуникативные барьеры отношений возникают, если:

- а) в процессе контакта возникают негативные чувства;
- б) в процессе контакта возникают негативные эмоции;
- в) взаимодействующие стороны испытывают симпатию друг у друга;
- г) если участники общения являются носителями разных субкультур;
- д) все ответы верны;
- е) верны ответы А и Б.

3. К невербальным видам коммуникации относятся:

- а) оптико-кинетическая система знаков;
- б) паралингвистическая система знаков;
- в) экстралингвистическая система знаков;
- г) верны ответы Б и В;
- д) верны ответы А и Б;
- е) все ответы верны.

4. Психологическое заражение – это:

- а) особый механизм социального восприятия;
- б) особый механизм влияния;
- в) специфическая форма социальной памяти;

- г) один из феноменов группообразования;
- д) механизм повышения групповой сплоченности;
- е) процесс повышения эмоциональной напряженности в группе.

5. Термин «интерактивная сторона общения» обозначает:

- а) совокупность феноменов, выражающих суть взаимодействия людей;
- б) аспект коммуникативного процесса;
- в) внутреннюю, психологическую структуру деятельности;
- г) активность членов группы по поддержанию ее целостности;
- д) верны ответы Б и В;
- е) все ответы верны.

6. Согласно теории Т. Парсона, элементами структуры единичных действий, из которых складывается взаимодействие, являются:

- а) деятель, «другой», нормы, ценности, ситуация;
- б) потребность, мотив, цель, операции;
- в) транзакционный стимул, реакция, ситуация;
- г) вербальная информация, невербальная информация, контекст;
- д) все ответы верны;
- е) верны ответы В и Г.

7. Центральная мысль интеракционистской концепции состоит в том, что:

- а) личность формируется в общении и механизмом ее становления является интериоризация;
- б) личность формируется во взаимодействии с другими личностями и механизмом этого процесса является установление соответствия действий личности тем представлениям о ней, которое складывается у окружающих;
- в) личность формируется в процессе воспитания и важнейшим условием ее позитивного развития является базовое доверие;
- г) важнейшим условием развития личности является безусловное и безоценочное принятие;
- д) основным механизмом развития личности являются подражание и идентификация;
- е) все ответы не верны.

8. Функциональная единица взаимодействия – акт, по мнению Мида, состоит из четырех фаз:

- а) узнавание, приветствие, информационный контакт, выход из контакта;
- б) фаза встречи, фаза узнавания, фаза уточнения ситуации, фаза действия, фаза завершения;
- в) фаза побуждения, фаза уточнения ситуации, фаза непосредственного действия, фаза завершения;
- г) фаза убеждения, фаза соглашения, фаза принятия решения, фаза действия;
- д) потребность, оценка возможностей, поведение, выход из контакта;
- е) мотивация, интеракция, оценка результатов, эмоциональный отклик.

9. Стратегия взаимодействия – это:

- а) совокупность доминирующих особенностей поведения человека в отношениях с другими людьми;
- б) типичная форма эмоционального реагирования на нестандартные ситуации общения;
- в) совокупность когнитивных процессов, порождаемых ситуацией общения;
- г) образ возможного поведения, существующий до ситуации общения;
- д) совокупность когнитивных, эмоциональных и поведенческих реакций, воспроизводимых индивидом независимо от ситуации;
- е) стереотипная последовательность коммуникативных актов, характерная для человека.

10. Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому называется:

- а) соперничество;
- б) конкуренция;
- в) компромисс;
- г) приспособление;
- д) верны ответы А и Б;

е) верны ответы Б и Г.

### Тема 3. Конфликты в трудовом коллективе

1. Стремление субъектов взаимодействия идти на взаимные уступки и реализовывать свои интересы с учетом интересов противоположной стороны, называется:

- а) сотрудничество;
- б) кооперация;
- в) избегание;
- г) компромисс;
- д) альтруизм;
- е) приспособление.

2. Конструктивные функции конфликта проявляются в том, что он:

- а) повышает психологическую напряженность;
- б) снижает эффективность совместной деятельности;
- в) обнаруживает существующие противоречия;
- г) изменяет условия и обстоятельства общения;
- д) верны ответы А и В;
- е) верны ответы В и Г.

3. Межличностные конфликты представляют собой :

- а) столкновение относительно равных по силе и значимости, но противоположно направленных мотивов;
- б) столкновение, не имеющее реальных противоречий между субъектами;
- в) ситуацию столкновения интересов групп или социальных общностей;
- г) столкновение взаимодействующих людей, чьи цели либо взаимно исключают друг друга, либо несовместимы в данный момент;
- д) ситуацию, ведущим компонентом которой являются ее рациональные оценки участниками;
- е) отражение социально-экономических проблем общества.

4. В схеме наблюдения Р. Бейлса область негативных эмоций включает:

- а) солидарность, снятие напряжения, согласие;
- б) предложение, указание, мнение, ориентацию других;
- в) просьбу об информации, просьбу высказать мнение, просьбу об указании;
- г) несогласие, создание напряженности, демонстрация антагонизма;
- д) верны ответы Б и Г;
- е) верны ответы А и В.

5. Под социальной перцепцией понимается:

- а) социальная детерминация перцептивных процессов;
- б) процесс восприятия «социальных объектов» (индивиды, социальные группы, большие социальные общности);
- в) восприятие в процессе межличностного взаимодействия;
- г) культурно-историческая обусловленность восприятия социальных процессов и объектов;
- д) зависимость восприятия от внутригрупповых отношений;
- е) все ответы верны.

6. Регулятивная роль впечатлений, возникающих у индивидов, вовлеченных в межличностное общение, связана с тем, что:

- а) познавая в общении другого, формируется и сам познающий индивид;
- б) точность понимания другого человека обуславливает эффективность совместной с ним деятельности;
- в) эти впечатления носят исключительно субъективный характер;
- г) эти впечатления отражают актуальное состояние мотивационно-потребностной сферы общающихся индивидов;

д) верны ответы А и Б;

е) верны ответы В и Г.

7. В процессе познания другого человека одновременно осуществляется несколько процессов:

а) эмоциональная оценка другого;

б) интерпретация его поведения и попытка понять причины его поведения;

в) построение стратегии воздействия на собеседника;

г) построение собственной стратегии поведения;

д) верны ответы А и Б;

е) все ответы верны.

8. Идентификация:

а) является одним из способов понимания другого человека;

б) выражается в уподоблении себя другому человеку;

в) является одним из механизмов усвоения опыта;

г) как понятие наиболее глубоко разработано в психоанализе;

д) верны ответы Б и В;

е) все ответы верны.

9. Процесс непосредственного или опосредствованного воздействия субъектов друг на друга, порождающих их взаимную обусловленность - ...

а) общение;

б) диалог;

в) взаимодействие;

г) привязанность;

д) влияние.

10. Процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый их потребностями в совместной деятельности - ...

а) взаимодействие;

б) диалог;

в) общение;

г) сопереживание;

д) контакт.

#### Тема 4. Основы предупреждения и разрешения социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе

1. Общение включает в себя - ...

а) обмен информацией между субъектами деятельности;

б) выработку совместной стратегии деятельности;

в) восприятие и понимание людьми друг друга;

г) выработка решения, которое устраивало бы все стороны;

д) рефлексия действий и результата.

2. Отношения, строящиеся на основе деловых и эмоциональных оценок, а также предпочтений людей друг друга - ...

а) социальные;

б) рабочие;

в) межличностные;

г) публичные;

д) интимные.

3. Сближение субъектов во времени и в пространстве, мера близости в отношениях - ...

а) взаимодействие;

б) общение;

- в) сопереживание;
- г) контакт;
- д) дистанция.

4. К. Левин и его последователи выделили следующие стили лидерства:

- а) авторитарный;
- б) снисходительный;
- в) демократический;
- г) попустительский;
- д) индивидуалистический.

5. Единицей общения в теории Э. Берна является:

- а) акция;
- б) реакция;
- в) трансакция;
- г) коммуникация;
- д) акт общения.

6. По Э. Берну, если человек исходит из принципа «здесь и сейчас», реагирует на то, что происходит вокруг него, используя свой потенциал зрелой личности, ориентируясь в своей деятельности и поведении на принцип реальности, он проявляет свое Эго-состояние - ...

- а) Ребенка;
- б) Взрослого;
- в) Родителя;
- г) Учителя;
- д) Реалиста.

7. Вид общения, при котором отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника, используется формальный набор выражений лица, жестов, стандартных фраз, позволяющих скрыть истинные эмоции, отношение к собеседнику - ...

- а) примитивное общение;
- б) формально-ролевое общение;
- в) «контакт масок»;
- г) духовное общение;
- д) светское общение.

8. Вид общения, при котором другого человека оценивают как нужный или мешающий объект: если нужен, — то активно вступают в контакт, если мешает — оттолкнул, порой используя агрессивные грубые реплики. Если получили от собеседника желаемое, то теряют дальнейший интерес к нему и не скрывают этого - ...

- а) формально-ролевое общение;
- б) «контакт масок»;
- в) духовное общение;
- г) примитивное общение;
- д) светское общение.

9. Вид общения, при котором регламентированы содержание и средства общения, а вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли.

- а) примитивное общение;
- б) формально-ролевое общение;
- в) «контакт масок»;
- г) духовное общение;
- д) светское общение.

10. Вид общения, при котором учитывают особенности личности, характера, возраста, настроения собеседника, но интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения.

- а) светское общение;

- б) формально-ролевое общение;
- в) деловое общение;
- г) духовное общение;
- д) манипулятивное общение

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

##### **Типовые вопросы зачета (ПК-4)**

Понятие группы. Коллектив. Типы коллективов. Признаки коллективов. 2. Функции трудового коллектива. 3. Роль и значение трудовых коллективов в развитии общества. 4. Содержательная характеристика коллектива. 5. Коллектив и личность. Социальная структура трудового коллектива. Функциональная структура. 6. Формальная и неформальная структура коллектива. 7. Групповые нормы и правила. 8. Основные социально-психологические характеристики трудового коллектива. Психологическая совместимость. 9. Межличностные отношения. Эффекты межличностного восприятия. 10. Общая схема профотбора в организациях. Методы профотбора. 11. Основные этапы профотбора кандидатов. Проблема выделения и диагностики профессионально-важных качеств. 12. Определение профессиональной пригодности. Психограмма. Диагностика профессиональной направленности. Типичные ошибки при отборе кандидатов. 13. Общие и специальные требования к моральным и психологическим качествам сотрудников. Социально-психологический климат коллектива: сущностные характеристики. Типы социально-психологического климата. 14. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата. 15. Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. 16. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. 17. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. 18. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта. 19. Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. 20. Информационные и структурные конфликты в организации. 21. Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. 22. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. 23. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административноуправленческой систем организации. 24. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов. 25. Понятие о деловом общении. Социально-психологический подход к изучению общения. 26. Коммуникативные барьеры. Убеждающая коммуникация. Способности к адекватному пониманию невербального поведения. 27. Структурное описание взаимодействия в транзактном анализе. Типы взаимодействий. Эффективное общение. Понятие о коммуникативных способностях. 28. Коммуникативная компетентность сотрудников как личностный ресурс, необходимый для налаживания взаимоотношений в трудовом коллективе. 29. Диалог, правила ведения переговоров. 30. Особенности прогнозирования и профилактики социально-психологических проблем. Самоконтроль и саморегуляция. Толерантность и различия. Учет индивидуальных особенностей субъектов труда. 31. Методы достижения эффективности в социально-психологической работе с персоналом и клиентами. 32. Предупреждение конфликтных ситуаций компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. 33. Роль профессиональных и личностных качеств специалистов в прогнозировании и профилактике социально-психологических проблем взаимоотношения в трудовом коллективе. 34. Психология руководителя. Качества руководителя. 35. Виды управленческих отношений. Управление отношениями в трудовом коллективе. Принципы управления в трудовом коллективе. 36. Механизм регулирования трудового поведения. 37. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов

### Типовые задания для зачета (ПК-4)

**Задание:** Предложите анализ следующей ситуации: Мария – сотрудница медицинского центра. Она оканчивает аспирантуру, ее профессионализм высоко ценят в коллективе. Медицинский центр расширяется, и Мария предлагает главврачу центра взять на работу свою подругу Людмилу. Собеседование главврача с Людмилой, начавшись с сугубо профессиональных вопросов, очень быстро перешло в душевный разговор о «жизни» (воспоминание о годах учебы, поиск возможных общих знакомых в медицинских кругах, проблемы «отцов и детей» и т.п.). В итоге главврач принял решение о приеме Людмилы на работу. Какие из механизмов и эффектов социальной перцепции повлияли на решение главврача?

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-4	Демонстрирует достаточный уровень готовности применять психотехники, способствующие установлению взаимопомощи, взаимопонимания, атмосфере сотрудничества и конструктивного взаимодействия
«не зачтено»	ПК-4	Демонстрирует недостаточный уровень готовности применять психотехники, способствующие установлению взаимопомощи, взаимопонимания, атмосфере сотрудничества и конструктивного взаимодействия

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

#### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

#### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

#### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой



Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

#### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;

- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература:

1. Макурова В. В., Боднар Э. Л., Любякин А. А., Оконечникова Л. В., Вильгельм А. М., Сыманюк Э. Э. Социальная психология: современная теория и практика : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 231 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/473584>
2. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 246 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/453308>
3. Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «маркетинг», «коммерция». - 2020-10-10; Социальная психология управления. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71245.html>

### 6.2 Дополнительная литература:

1. Мостовая К. Т. Влияния лидерских позиций руководителя на социально-психологический климат в коллективе. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 60 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86527>
2. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых от. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 368 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>
3. Андреева Г.М. Социальная психология : Учебник для вузов. - 5-е изд., испр. и доп.. - М.: "Аспект Пресс", 2004. - 365с.
4. Быков С. В. Социальная психология нормативного поведения в организации : монография. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2008. - 116 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230071>
5. Журавлев, А. Л., Позняков, В. П. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. - 2022-09-26; Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. - Москва: Институт психологии РАН, 2012. - 480 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/15644.html>
6. Прокопчук С. С. Социальная психология управления : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 107 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142635>

### 6.3 Методические разработки:

1. Корягина Н. А. Социальная психология: теория и практические методы : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 316 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469245>

### 6.4 Иные источники:

1. «Российское психологическое общество» - <http://ppo.pf/>

2. Библиотека психологической литературы. BOOKAP (Books of the psychology) - <http://bookap.info>
3. Журнал Вопросы психологии - <http://www.voppsy.ru/>
4. Журнал «Мир психологии» - [http://www.mpsu.ru/mag\\_mir\\_psyhologii\\_content](http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content)
5. Журнал «Психологический журнал» - [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html)
6. Журнал «Психология. Журнал высшей школы экономики» - <https://jsps.hse.ru/index.php/psychology/issue/archive>
7. Электронная библиотека института психологии РАН - <http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/knigi1.html>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

Google Chrome

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского"

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>
2. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: <https://apps.webofknowledge.com>
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
5. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
6. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
7. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
8. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>
9. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: <https://biblio-online.ru/book/sud-prisyazhnyh-442275>
10. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
11. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

**Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.