

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

Психология межгрупповых отношений
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 37.03.02 Конфликтология

Код и наименование направления подготовки/специальности

Направленность (профиль): управление конфликтами

Наименование направленности (профиля)/специализации

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Психология межгрупповых отношений

Рабочая программа дисциплины

Составитель(и):

Дкандидат психологических наук, доцент

Долгова Н.В.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры Социальной психологии

№7 от 09.02.2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

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

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления межгрупповыми отношениями в организациях различных форм собственности и сфер деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление о межгрупповых отношениях в организациях, ее принципах, функционировании, механизмах, алгоритмах и стратегиях;

- выработать умения и навыки по исследованию ситуаций межгрупповых отношений в организациях, их оценке и прогнозированию;

- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций межгрупповых отношений в организациях;

- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии	ПК-3.2 Знает естественнонаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования	знать: основные диагностические процедуры межгрупповых отношений; уметь: самостоятельно определять проблемы межгрупповых отношений и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивной ситуации межгрупповых отношений; Владеть: начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивных ситуаций межгрупповых отношений; Знать методы планирования служебной деятельности; Уметь выстраивать межгрупповые отношения в служебной деятельности; Владеть методами контроля за межгрупповыми отношениями в организации

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология межгрупповых отношений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Социальная психология», «Психология организации», «Психологическое консультирование», Психология труда», «Психодиагностика», «Экспериментальная психология».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Ролевые коммуникации в организации, Психология лидерства и руководства, Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 50 ч., из них самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя – 10 ч., самостоятельная работа обучающихся 26 ч.

3. Содержание дисциплины

<i>№</i>	<i>Наименование раздела дисциплины</i>	<i>Содержание</i>
1	Проблема межгрупповых отношений в системе психологического знания	Актуальность проблемы. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации. Основные функции методологии межгруппового взаимодействия. Основные научные подходы в области адаптации: психофизиологический, общепсихологический и социально-психологический. Определение психологической адаптации Основные методологические подходы по изучению межгрупповой адаптации в рамках процесса межгруппового взаимодействия. Нормативный (функциональный) подход в бихевиоральной теории диадического взаимодействия (Хоманс Д.К., Тибо Дж. и Келли Г., Блэлок Х. и Уилкин П.); в концепции интергруппового контакта (Оллпорт Г., Стефан У., Кук С.) и межэтнических аттитюдов и символического расизма (Амир Ж., Милнер Д., Брюер М., 1985; Петтигрю Т.). Реализация интерпретативного подхода в теориях группового конфликта (Самнер У., Уайт Л., Шериф М., Ньюкомб У., Козер Л.), социальной идентичности (Дуаз У., Джерард Г. и Хойт М., Тэджфел Г., Тернер Д.), самокатегоризации (Тернер Д., Хогг М., Оукс П.). Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф.Поршнева Основные подходы к проблеме межгрупповой адаптации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента. Проблема межгрупповой адаптации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.), «Русская модель управления», А.П.Прохорова. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация

		<p>групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования. Понятие организационной культуры. Определение профессиональных компетенций. Модель профессиональных компетенций. Наработки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповой адаптации разновозрастных групп в организациях образования.</p> <p>Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц. Диагностический инструментарий для изучения межгрупповой адаптации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн. Теория компетенции С. Уидета. Опыт системной семейная терапия в решении проблемы межгрупповой адаптации в процессе оказания психологической помощи (М. Боуэн, С. Минухин, Дж. Хейли, К. Маданес, В.Сатир, А.В. Черников, А.Я. Варга).</p> <p>Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития. Файро-теория У. Шутца. Содержание организационного развития на индивидуальном уровне. Проблемы межличностных отношений в организации. Групповые отношения. Межгрупповые отношения в организации. Содержание организационного развития на уровне организации.</p> <p>Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии: политический, экономический, собственно организационный и духовный. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.</p> <p>Компетенции: ПК-3.2</p>
2	<p>Методология исследования межгрупповых отношений в организациях</p>	<p>Основные понятия модели: своя группа и другая группа, межгрупповое взаимодействие, основные сферы проявления межгрупповой адаптации: социальная, экологическая, деятельностная, интегративная. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации. Методика исследования межгрупповой адаптации</p> <p>Цели, задачи, гипотезы исследования межгрупповой адаптации, критерии и показатели, характеризующие ее в организации, учреждении. Разработка методического инструментария, обеспечивающего выявление и оценку необходимых показателей. Разработка методик, оптимизирующих межгрупповую адаптацию применительно к конкретной организации, учреждению. Компетенции: ПК-3.2</p>
3	<p>Генезис и социально-психологические</p>	<p>Закономерности зависимости номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры. Закономерности влияния уровня развития групп организации</p>

	<p>закономерности межгрупповых отношений в организации</p>	<p>на их межгрупповую адаптацию. Закономерности взаимосвязи социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации. Закономерности использования стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности. Закономерности межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями. Противоречия, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов, составляющих ситуацию межгруппового адаптационного взаимодействия. Характеристика основных противоречий на уровне стандартных компетенций: противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями специалистов, входящих в группы; на уровне ключевых компетенций: противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом членов групп участников эксперимента и организационной культурой всего учреждения, фирмы, предприятия; на уровне ведущих компетенций: противоречие между стремлением специалистов к оптимальным действиям в реальных условиях деятельности и необходимостью отрабатывать разнообразные методы, обеспечивающие положительную оценку выполнения профессиональных задач, даваемую специалистами вышележащего уровня управления. Компетенции: ПК-3.2</p>
4	<p>Принципы, социально-психологические пути и средства оптимизации и механизмы межгрупповых отношений в организации</p>	<p>Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадаптационного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов групп организации). Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи. Особенности психологического консультирования организации. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации. Тренинг межгрупповых отношений как основа компетенциальной технологии. Основные психологические задачи компетенциальной технологии: сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре;</p>

		приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой всей организации. Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей. Методики организационно-культурных ассимиляторов. Компетенции: ПК-3.2
--	--	---

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

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

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

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 2)	2 балла	2 балла
-тестирование (тема 4)	5 баллов	5 баллов
-участие в практикуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,3)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 3)	4 балла	4 балла
- реферат (темы 1,2,3,4)	3 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		

Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов
-------------------------------	--	------------

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

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок

6.

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

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

Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. Каждое задание предполагает два или три варианта ответа, которые предлагаются студентам на выбор. Большинство заданий предполагает один правильный ответ, однако в некоторых заданиях правильных ответов может быть и два.

Время заполнения - около 10-20 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в столбик пронумеровать вопросы, для того, чтобы не терять на нумерацию время в

процессе тестирования и не сбиваться при ответах. Затем преподаватель разъясняет студентам суть задания, подчеркивая, что им не надо писать вопрос, но только вариант ответа – буквой А, Б или В. Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя. Затем преподаватель зачитывает вопросы и варианты ответов. Вопросы желательно не повторять, а варианты ответов можно повторить один раз. Время на ответ должно быть ограничено (около 1-1,5 минуты) чтобы избежать обсуждения вариантов ответов. Если студент пропустил вопрос, его можно уточнить после окончания тестирования группы.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

	Баллы для оценки теста по теме 2	Баллы для оценки теста по теме 6
90 – 100% решенных заданий	2 балла	5 баллов
80 – 90 % решенных заданий	1 балл	4 баллов
70 – 80 % решенных заданий	1 балл	2 балла
менее 70% решенных заданий	0 баллов	0 баллов

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы по темам 1 и 2	Баллы для оценки контрольной работы по теме 3 и 4
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность	3 балла	4 балла
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны	2 балла	3 балла
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности	1 балл	2 балла

Требования и методика оценки **реферата**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 3 балла.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Реферат оформлен в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2 балла.

- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы реферата, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению реферата – 0 баллов.

Требования и методика оценки участия в семинаре, в практикуме

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

6.2. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу

Компетенции: ПК-3.2

1. Актуальность проблемы межгрупповых отношений в организациях.
2. Основные понятия концепции межгрупповых отношений.

3. Определение межгрупповых отношений. Основные методологические подходы по изучению межгрупповых отношений в рамках процесса межгруппового взаимодействия.
4. Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф. Поршнева.
5. Основные подходы к проблеме межгрупповых отношений в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента.
6. Проблема межгрупповых отношений в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
7. «Русская модель управления» А.П. Прохорова. Основные положения.
8. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования.
9. Понятие организационной культуры и межгрупповые отношения.
10. Профессиональные компетенции. Теория компетенции С. Уидета. Модель профессиональных компетенций и межгрупповые отношения в организациях.
11. Наработки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповых отношений разновозрастных групп в организациях образования.
12. Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц.
13. Диагностический инструментарий для изучения межгрупповой адаптации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн.
14. Опыт системной семейная терапия в решении проблемы межгрупповых отношений в процессе оказания психологической помощи (М. Боуэн, С. Минухин, Дж. Хейли, К. Маданес, В.Сатир, А.В. Черников, А.Я. Варга).
15. Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития и межгрупповых отношений в организациях.
16. Возможности использования Файро-теории У. Шутца в оптимизации межгрупповых отношений в организациях.
17. Социально-психологические аспекты межгрупповых отношений в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
18. Специфика межгрупповых отношений в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
19. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении и управлении межгрупповых отношений.
20. Психологические механизмы: механизм «межгрупповой неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности.
21. Алгоритмы межгрупповой адаптации в системе «группа-группа»: принудительная; встречная; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.
22. Нормативные или функциональные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.
23. Интерпретативные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.
24. Основные понятия модели межгрупповых отношений в организациях.
25. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия.
26. Методика исследования межгрупповых отношений. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповых отношений.
27. Закономерности, определяющие генезис межгрупповых отношений.

28. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
29. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповые отношения.
30. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповых отношений.
31. Использование стратегии межгрупповых отношений подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
32. Структура межгрупповых отношений при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
33. Генезис межгрупповых отношений групп с различными профессиональными компетенциями.
34. Противоречия ситуации межгруппового взаимодействия.
35. Характеристика основных противоречий межгрупповых отношений в организациях: компетенциальный подход.
36. Динамика процесса межгрупповых отношений в организациях, преимущественно находящегося под воздействием внешних социальных факторов.
37. Поливариантность использования процесса межгрупповых отношений в конструктивных и деструктивных целях.
38. Психологические механизмы межгрупповых отношений в организации, находящейся под воздействием внешних социальных факторов.
39. Характеристика социально-психологического сопровождения и межгрупповых процессов в организации.
40. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповых отношений в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в межгрупповой ситуации.
41. Теоретико-методические подходы и рекомендации по разработке программы оптимизации межгрупповых отношений в организации.
42. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповые отношения в организации.
43. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.
44. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадапционного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов взаимонастраивающихся групп организации).
45. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.
46. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповых отношений.
47. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповых отношений.
48. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.
49. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
50. Тренинг межгрупповых отношений как основа компетенциальной технологии.
51. Основные психологические задачи компетенциальной технологии оптимизации межгрупповых отношений в организации.
52. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

Выберите правильный вариант или варианты ответа, обведите кружком букву или буквы в регистрационном листе

Компетенции: ПК-3.2

1. Основными психологическими задачами тренинга межгрупповых отношений являются:

- A. усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение субкультуры к стандартам организации; обучение бесконфликтному поведению с другими группами
- B. сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой
- C. приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой; обучение персонала приемам саморегуляции; ассисмент персонала
- D. обучение персонала навыкам эффективной межгрупповой коммуникации; формирование ценностно-смысловых установок на эффективную совместную деятельность в организации

2. Использование видеоаппаратуры в тренинге межгрупповых отношений приводит:

- A. к возникновению у членов группы более сильной мотивации к самосовершенствованию.
- B. к развитию профессиональной рефлексии
- C. к положительным эмоциям по отношению к членам других групп
- D. к противоречивым эмоциональным состояниям

3. Суть методов рефлексивного культивирования состоит:

- A. в их четкой определенности и завершенности
- B. в их профессиональной направленности
- C. в их принципиальной инновационной открытости по отношению к каждой практической задаче развития.
- D. в их цельности и высокой адаптивности

4. Адаптация анализируется

- A. как процесс и как результат
- B. как приспособительный процесс
- C. как случайный результат
- D. как динамический процесс

5. Принцип сопряжения противоречивости межгрупповых отношений определяет

- A. МГА в теоретической и практической областях
- B. сопровождение процесса межгруппового взаимодействия
- C. амбивалентность процесса
- D. структуру ситуаций МГА

6. Эргономические принципы межгрупповых отношений «русской модели управления организацией»:

- A. золотого сечения, резонанса, доминирующего фактора внешней среды
- B. цикличности, резонанса, гармонии, доминирующего фактора внешней среды
- C. цикличности, амбивалентности, гармонии, резонанса

7. Механизм организационной идентификации основан:

- A. на межгрупповом взаимодействии в организации
- B. на компетенциональном подходе в управлении организацией
- C. на всеобщности, влиянии на принятие решений, на коммуникации
- D. на эмпирических результатах исследований

8. Компетенции это:

- A. уровни подготовки специалиста
- B. стандарты рабочего поведения специалиста
- C. определенный круг обязанностей
- D. знания, умения, навыки

9. В модель компетенций входят:

- A. стандартные и ключевые компетенции
- B. определенные профессиональной деятельностью знания и навыки
- C. профессиональный и психологический профили специалиста конкретной организации
- D. стандартные компетенции специалиста, ключевые компетенций специалиста, ведущие компетенций организации.

10. Какое из приведенных противоречий межгрупповых отношений групп с различными компетенциями относится к уровню ключевых компетенций специалиста:

- A. противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом личности и организационной культурой
- B. противоречие между стремлением сотрудников к специализации и профессионализации.
- C. противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями профессии

11. Как определяется закономерность межгрупповых отношений, обусловленная ее генезисом

- A. Трудностями межгруппового взаимодействия.
- B. Нелинейностью восприятия группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации.
- C. Организационными субкультурами взаимoadaptирующихся групп.
- D. Наличием власти у взаимодействующих групп.

12. Чем определяются социально-психологические закономерности межгрупповых отношений в организации

- A. доминирующей субкультурой;
- B. статусом группы в организации, величина статусной дистанции между группами оказывает
- C. влиянием организационной культуры, субкультуры, социально-психологического климата, уровней развития взаимодействующих групп, характером выполняемых ими социально-ролевых функций

13. Как влияет негативный социально-психологический климат групп на межгрупповых отношений

- A. активизирует
- B. нейтрально
- C. усложняет процесс

14. Основными сферами проявления межгрупповых отношений являются

- A. социальная, экологическая, деятельностная сферы
- B. социально-психологическая, интегративная сферы
- C. профессиональная, семейная, когнитивная сферы
- D. эмоциональная, интеллектуальная, организационная сферы

15. Определите отличия ситуации межгрупповых отношений от обычной ситуации межличностного взаимодействия

- A. Когнитивные процессы у членов взаимодействующих групп проходят в основном без искажений

- В. Преимущественно конкурентное взаимодействие, искажение восприятия, понимания и оценивания
- С. Наличие противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов
- Д. Межгрупповое противоречие осознается только одной из сторон
- 16. Назовите интегральные критерии межгрупповых отношений в организации**
- А. Критерий адаптации групп к совместной деятельности в организации
- В. Критерий организационного развития учреждения, предприятия
- С. Социально-психологический адаптационный критерий организации
- 17. Главный принцип изучения межгрупповых отношений**
- А. Организационно-культурный принцип изучения межгрупповых отношений
- В. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении межгрупповых отношений
- С. Принцип цикличности межгрупповых отношений
- Д. Принцип изучения деятельностного опосредования в межгрупповых отношениях
- 18. Назовите правильное сочетание алгоритмов межгрупповых отношений**
- А. принудительная, успешная
- В. встречная, ресурсная
- С. ресурсная, цикличная
- Д. фоновая, единичная
- 19. Какие из перечисленных сочетаний стратегий являются стратегиями взаимопонимания межгрупповых отношений**
- А. Организационно-культурной реконструкции, компенсация
- В. Регрессия, сублимация
- С. Организационно-культурной реконструкции, конформистской адаптации
- Д. Перенос, интеллектуализация
- 20. По типологии организаций, однородных по отношению к базовой деятельности, тренинговая компания относится к организациям**
- А. первичного цикла
- В. вторичного цикла
- С. третичного цикла
- Д. четвертичного цикла
- 21. Результатами организационного развития не являются:**
- А. оптимизация организационно-функциональной и организационно-управленческой структур
- В. модификация поведения людей в сторону более позитивного отношения к работе и друг к другу, обеспечение индивидуального и группового самоуважения персонала
- С. изменение поведения людей в сторону оказания психологической помощи друг другу
- Д. мобилизация уверенности лидеров организации, достижение общей удовлетворенности от работы
- 22. Модель уровневой организации психологической защиты группы может быть представлена следующими уровнями:**
- А. защитной активности группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада
- В. индивидуальной защиты во "внутреннем опыте"
- С. сохранения целостности и поддержания позитивного Я-образа в межличностном взаимодействии
- Д. защиты факторов внешнего воздействия
- 23. Для изучения межгрупповой адаптации необходимо использование:**
- А. Номинальной парадигмы
- В. Интерпретативной парадигмы
- С. Конструктивистского подхода

D. Деятельностного подхода

24. Результат межгрупповой адаптации, приведший к соответствию/несоответствию ролевых функций группы содержанию совместной деятельности, имеет значение:

- A. Для управления всей организацией
- B. Для управления отдельными группами
- C. Для управления группой руководителей
- D. Является самоорганизующимся процессом

25. При анализе межгрупповой адаптации в организации следует учитывать

- A. Традиции, групповые правила и мифы организации
- B. Стереотипы межгруппового взаимодействия, традиции, групповые правила и мифы организации
- C. Статус группы в организации
- D. Стереотипы межгруппового взаимодействия

26. Социально-психологическое сопровождение межгрупповых отношений это

- A. формирования понимания членами групп необходимости бесконфликтного взаимодействия
- B. целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции межгрупповых отношений
- C. развитие психо-эмоциональной устойчивости членов групп в кризисных ситуациях жизнедеятельности организации
- D. непрерывный процесс мониторинга

27. К факторам, определяющим степень межгруппового доверия, относятся:

- A. отсутствие зависти к другой группе
- B. эмоциональные переживания об успехах и неудачах другой группы, рациональное отношение к ней и ситуации, степень надежности группы
- C. равенство в оплате труда, условиях профессиональной деятельности
- D. успешность в совместной деятельности

28. Эффективная социально-психологическая помощь при оптимизации межгрупповых отношений в организации невозможна:

- A. без подготовленных специалистов-психологов
- B. без индивидуальной диагностики всех категорий персонала организации
- C. без развитой диагностики проблем групп организации и типовых ситуаций
- D. без мониторинга социально-психологического состояния персонала

29. Адаптация имеет характер:

- A. Избирательный
- B. Однозначный
- C. Всеобщий и специфический;
- D. Всеохватывающий

39. Возможно интегративное выделение разновидностей психологической адаптации человека:

- A. деятельностная психологическая адаптация
- B. социально-психологическая психологическая адаптация
- C. социальная психологическая адаптация
- D. профессиональная психологическая адаптация

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

2. Анцупов А.Я, Шипилов А.И. Конфликтология. М., 2002.
3. Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. М., 2001.
4. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.

Дополнительная литература:

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [Текст] / А.В. Булгаков. - М.: Изд-во МГОУ, 2008. – 230с.
2. Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России): Монография. – М.: ВУ, 2006.
3. Булгаков А.В. Экспериментальное исследование стратегий межгрупповой адаптации в процессе совместного обучения//Инновации в образовании. №4. 2004.
4. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.
5. Булгаков А.В., Суркова Л.М. Профессиональные компетенции психолога-перинатолога: Монография. М., 2004.
6. Булгаков А.В. Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях //Вестник РГГУ №10(153). Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2015. с. 37-59. (0,8 п.л.)
7. Булгаков А.В. Влияние психологических явлений межгруппового взаимодействия в организации на эффективность управления знаниями: платформа Sunefin Д.Сноудена // Пути России. Альтернативы общественного развития. 2.0 / Сборник статей. — М.: Новое литературное обозрение, 2015. Том XX. — 600 с.: ил. ISBN 978-5-4448-0228-1. Серия: Либерал.ру. 574-595 с. (1 п.л.)
8. Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.
9. Материалы международной научной конференции «Первые Левитовские чтения в Московском государственном областном университете. 24 апреля 2006 года». М.: Издательство МГОУ, 2006.
10. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.
11. Прохоров А.П. Русская модель управления. М., 2002.
12. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство /Пер. с англ. под ред. В.А.Спивак. СПб., 2002.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wwwURL: http://e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/). - 15.06.2012

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://elibrary.ru-15.06.2012>.

Научная электронная библиотека bookarchive [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.bookarchive.ru/>

Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
- <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
- <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
- <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
- <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
- <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
- Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное

13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

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

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

для слепых и слабовидящих:

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

для глухих и слабослышащих:

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

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

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

для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

Семинар по теме 1. Проблема межгрупповых отношений в системе психологического знания

Доклад: Проблема межгрупповых отношений в системе психологического знания

Вопросы для обсуждения:

1. Основные научные подходы к адаптации
2. Теоретико-методологические подходы к пониманию сущности межгрупповых отношений
3. Логико-психологический анализ понятия «группа»
4. Категория «психологическая адаптация» в системе научных знаний
5. Проблема межгруппового взаимодействия в отечественной и зарубежной психологии

Задание на самостоятельную подготовку: провести сравнение теоретических моделей межгруппового взаимодействия Агеева В.С. и межгрупповой адаптации в организациях Булгакова А.В.

Рекомендуемая литература:

Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.

Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.

Семинар по теме 2. Методология изучения межгрупповых отношений в организации

Доклад: Принципы межгрупповых отношений в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические механизмы межгрупповых отношений.
2. Алгоритмы межгрупповых отношений
3. Стратегии межгрупповых отношений
4. Концептуальная модель межгрупповых отношений. Основные понятия модели.
5. Методика исследования межгрупповых отношений

Задание на самостоятельную подготовку: провести анализ ситуации межгрупповой адаптации на примере, взятом из жизни обучаемого или рекомендованной литературы.

Рекомендуемая литература:

Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. – М.: Изд-во ЭКСИО-Пресс, 2001.

Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.

Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.

Камерон К., Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ, под ред. И. В. Андреевой. СПб., 2001.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб., 2000.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Практическое занятие по теме 3. Проведение лабораторного эксперимента: «Изучение межгрупповых отношений в специально организованном социальном взаимодействии»

Выполнение практических заданий:

1. Обработка результатов предварительного тестирования учебной группы с целью дальнейшего определения участников экспериментальной и контрольной групп по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон, тест социальной идентификации Булгакова (ТСИ).
2. Обучение участников коммуникативной игре «Дебаты».
3. Проведение обследования экспериментальной и контрольной групп по ТСИ.
4. Проведение коммуникативной игры «Дебаты». Видеосъемки.
5. Написание участниками эксперимента самоотчетов о результатах эксперимента.

Задание на самостоятельную подготовку: пройти тестирование по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.

Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.

Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Практическое занятие по теме 4. Обработка и интерпретация результатов лабораторного эксперимента «Изучение межгрупповых отношений в специально организованном социальном взаимодействии»

Выполнение практических заданий:

1. Экспертная оценка результатов видеозаписи лабораторного эксперимента.
2. Обработка полученных результатов.
3. Интерпретация результатов проведенного эксперимента. Подготовка письменного отчета.

Задание на самостоятельную подготовку:

1. Разработать схему интерпретации результатов лабораторного эксперимента.
2. Изучить монографию Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.

Рекомендуемая литература:

- Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.
- Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.
- Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.
- Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.
- Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Семинар по теме 4. Социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповых отношений.

Доклад: Основные направления работы психолога по обеспечению оптимальных межгрупповых отношений на предприятии, в учреждении

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации.
2. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину
3. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи.
4. Особенности психологического консультирования организации.

Задание на самостоятельную подготовку: разработать алгоритм работы психолога-консультанта по оптимизации межгрупповых отношений между подразделениями конкретной организации (по выбору обучаемых). Подготовить план работы психолога по социально-психологическому сопровождению межгрупповой адаптации.

Рекомендуемая литература:

- Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.
- Психогимнастика в тренинге: Тренинг партнерского общения. Тренинг сенситивности. Развитие креативности: Каталог / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2001.
- Стаут, Санни. Управленческий тренинг. СПб., 2002.
- Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука, 2000.
- Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер.с англ. М., 2003.
- Файоль. А. Процесс управления и поведения в организации. М.: Олимп, 1997.

Практическое занятие по теме 4. Технологии управления и самоуправления межгрупповых отношений

Выполнение практических заданий:

Решение психологической задачи оптимизации межгрупповой адаптацией с помощью компетенциальной технологии: сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре;

приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой всей организации.

1. Диагностика организационной культуры предприятия, учреждения организации
2. Оценка мотивации сотрудников организации
3. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации организационной культуры по И.В. Шабельникову
4. Технология тренинга межгрупповых отношений.
5. Обсуждение результатов самостоятельной работы.
6. Разработка программы тренинга межгрупповых отношений.
7. Разработка организационно-культурных ассимиляторов для групп сотрудников различных подразделений, различных специальностей.
8. Технология организационного консультирования оптимизирующего межгрупповые отношения в организации
9. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.
10. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации.
11. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповых отношений.
12. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.
13. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях межгрупповых отношений.

Задание на самостоятельную подготовку: разработать организационно-культурный ассимилятор для вхождения молодого специалиста в организации по выбору обучаемых (бизнеса, образования, оказания психологической помощи, социальных служб и др.). Проводится по подгруппам в составе 3-5 обучаемых.

Рекомендуемая литература:

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Психогимнастика в тренинге: Тренинг партнерского общения. Тренинг сенситивности. Развитие креативности: Каталог / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2001.

Стаут, Санни. Управленческий тренинг. СПб., 2002.

Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука, 2000.

Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер.с англ. М., 2003.

Файоль. А. Процесс управления и поведения в организации. М.: Олимп, 1997.

Шабельников И.В. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации корпоративной культуры <http://www.psyfactor.org/lib/analysis.htm>

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;

- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

9.3. Иные материалы нет

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

- сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления межгрупповыми отношениями в организациях различных форм собственности и сфер деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление о межгрупповых отношениях в организациях, ее принципах, функционировании, механизмах, алгоритмах и стратегиях;
 - выработать умения и навыки по исследованию ситуаций межгрупповых отношений в организациях, их оценке и прогнозированию;
 - дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций межгрупповых отношений в организациях;
 - сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

знать:

принципы, психологические механизмы, алгоритмы и стратегии межгрупповых отношений;

основные диагностические процедуры межгрупповых отношений;

техники и технологии оптимизации межгрупповой адаптации в организациях различных сфер деятельности

уметь:

самостоятельно определять проблемы межгрупповых отношений и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивной межгрупповой ситуации;

проводить мероприятия по профилактики и преодолению деструктивной межгрупповой ситуации;

Владеть:

начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивной межгрупповой ситуации;

навыками проведения организационно-культурных ассимиляторов;

алгоритмом рационального преодоления деструктивной межгрупповой ситуации в организациях;

конкретными методиками снятия межгруппового психического напряжения в организациях.