

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра Теории и практики общественных связей

Межкультурное взаимодействие

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 37.04.01 – Психология

Направленность (профиль): Психология развития

Квалификация выпускника

магистр

Форма обучения

очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Название дисциплины
Межкультурное взаимодействие

Составитель:
д.психол.наук, профессор Орестова В.Р.

Утверждено протоколом кафедры
03.06.2019 № 24

СОДЕРЖАНИЕ

1	Пояснительная записка	4
1.1	Цель и задачи дисциплины (модуля)	4
1.2	Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения).	4
2	Структура дисциплины	5
3	Содержание дисциплины	6
4	Образовательные технологии	9
5	Оценка планируемых результатов обучения	10
5.1	Система оценивания	10
5.2	Критерии выставления оценок	10
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.	12
6	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	21
6.1	Список источников и литературы	21
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». .	21
7	Материально-техническое обеспечение дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
8	Методические материалы	21
8.1	Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий.	24
8.2	Методические рекомендации по подготовке письменных работ	27
8.3	Иные материалы	27
	Приложение 1. <u>АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	35
	Приложение 2. ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ	Ошибка! Закладка не определена.

1 Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у магистров представления об основных направлениях и методах исследовательской и практической работы в сфере межгрупповых отношений.

Задачи дисциплины:

ознакомление студентов с представлениями российских и зарубежных авторов о направлениях и методах психологического изучения межгрупповых отношений;

формирование у студентов представлений об условиях и закономерностях взаимодействия, обусловленных включенностью людей в социальные группы;

формирование у студентов способности анализировать с помощью психологических понятий конкретные ситуации межгруппового взаимодействия;

формирование у студентов умения выбирать адекватные способы воздействия на участников межгруппового общения и применять их.

1.2 Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения).

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенций</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>
ПК-4	готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности межгрупповых отношений; - механизмы осуществления межгрупповых отношений; - факторы, способствующие и препятствующие оптимальным межгрупповым отношениям. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и использовать оптимальные средства межгрупповых отношений в социуме; - выявлять психологические ресурсы личности, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оптимизации межгрупповых отношений в организации; - методами противодействия разрушению межгрупповых отношений в организациях.
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности межгрупповых отношений; - механизмы осуществления межгрупповых отношений; - факторы, способствующие и препятствующие оптимальным межгрупповым отношениям. <p>Уметь:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и использовать оптимальные средства межгрупповых отношений в социуме; - выявлять психологические ресурсы личности, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оптимизации межгрупповых отношений в организации; - методами противодействия разрушению межгрупповых отношений в организациях.
--	--	--

2 Структура дисциплины

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 20 ч., самостоятельная работа обучающихся 52 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемо сти форма промежуто чной аттестации
			Лекции	Семинар	Лабораторные (практические) занятия	Самостоятел ьная работа	
1	Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях	2	2	-	2	12	Реферат Контрольн ая работа
2	Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации	2	2		2	14	Реферат Тестирова ние
3	Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации	2	2	-	4	14	Реферат Контрольн ая работа
4	Технологии управления и самоуправления межгрупповых отношений и межгрупповой адаптацией	2	2	-	4	12	Практикум

3 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях	<p>Актуальность проблемы психологии межгрупповых отношений. 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.</p> <p>Основные подходы к проблемам межгрупповых отношений и 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 групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования. Понятие организационной культуры. Определение профессиональных компетенций. Модель профессиональных компетенций. Нарботки 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>
2	<p>Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации</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.</p>
3	<p>Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации</p>	<p>Закономерности зависимости номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры. Закономерности влияния уровня развития групп организации 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</p>

		<p>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.</p>
4	<p>Технологии управления и самоуправления межгрупповых отношений и межгрупповой адаптацией</p>	<p>Характеристика социально-психологического сопровождения, особенности акмеологического сопровождения межгрупповых адаптационных процессов в организации. Технологии оптимизации командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации. Теоретические подходы и рекомендации по разработке Программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации. Феномен межгруппового доверия.</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</p>

		<p>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.</p> <p>Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии. Основные психологические задачи 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. Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей. Методики организационно-культурных ассимиляторов.</p>
--	--	---

4 Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях	<p><i>Лекция 1</i></p> <p><i>Семинар 1</i></p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p><i>Вводная лекция с использованием видеоматериалов</i></p> <p><i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i></p>
2.	Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации	<p><i>Лекция 2</i></p> <p><i>Семинар 2</i></p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p><i>Лекция - визуализация с применением слайд-проектора</i></p> <p><i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i></p>
3.	Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации.	<p><i>Лекция 1</i></p> <p><i>Семинар 3</i></p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p><i>Лекция - визуализация с применением слайд-проектора</i></p> <p><i>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i></p>
4.	Технологии управления и самоуправления	<i>Лекция 4</i>	<i>Проблемная лекция</i>

	межгрупповых отношений и межгрупповой адаптацией	Самостоятельная работа	Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
--	--	------------------------	--

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 коллоквиуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,2)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 3,4)	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

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 1, 2	Баллы для оценки теста по теме 3,4
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 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).

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

Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой по всему курсу

1. Актуальность проблемы межгрупповой адаптации в организациях.
2. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации.

3. Определение психологической адаптации Основные методологические подходы по изучению межгрупповой адаптации в рамках процесса межгруппового взаимодействия.
4. Нормативный (функциональный) подход к изучению межгрупповой адаптации в организациях.
5. Интерпретативный подхода к изучению межгрупповой адаптации в организациях.
6. Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф.Поршнева.
7. Основные подходы к проблеме межгрупповой адаптации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента.
8. Проблема межгрупповой адаптации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
9. «Русская модель управления» А.П. Прохорова. Основные положения.
10. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования.
11. Понятие организационной культуры и межгрупповая адаптация.
12. Профессиональные компетенции. Теория компетенции С. Уидета. Модель профессиональных компетенций и межгрупповая адаптация в организациях.
13. Наработки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповой адаптации разновозрастных групп в организациях образования.
14. Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц.
15. Диагностический инструментарий для изучения межгрупповой адаптации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн.
16. 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).
17. Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития и межгрупповая адаптация в организациях.
18. Возможности использования Файро-теории У. Шутца в оптимизации межгрупповой адаптации в организациях.
19. Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
20. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
21. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении и управлении межгрупповой адаптацией.
22. Принцип межгрупповой адаптацией: иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации.
23. Организационно-культурный принцип межгрупповой адаптации.
24. Принцип цикличности межгрупповой адаптации.
25. Эргономические принципы межгрупповой адаптации или принципы «русской модели управления организацией».
26. Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации.
27. Принцип доминирующего внешнего фактора межгрупповой адаптации.

28. Психологические механизмы: механизм «межгрупповой неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности.
29. Алгоритмы межгрупповой адаптации в системе «группа-группа»: принудительная; встречная; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.
30. Нормативные или функциональные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.
31. Интерпретативные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.
32. Основные понятия модели межгрупповой адаптации в организациях.
33. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия.
34. Методика исследования межгрупповой адаптации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации.
35. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации.
36. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
37. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповую адаптацию.
38. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации.
39. Использование стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
40. Структура межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
41. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями.
42. Противоречия ситуации межгруппового адаптационного взаимодействия.
43. Характеристика основных противоречий межгрупповой адаптации в организациях: компетенциальный подход.
44. Динамика процесса межгрупповой адаптации в организациях, преимущественно находящегося под воздействием внешних социальных факторов.
45. Поливариантность использования процесса межгрупповой адаптации в конструктивных и деструктивных целях.
46. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации, находящейся под воздействием внешних социальных факторов.
47. Характеристика социально-психологического сопровождения и межгрупповых адаптационных процессов в организации.
48. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповой адаптации в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации.
49. Теоретико-методические подходы и рекомендации по разработке программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации.
50. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповую адаптацию в организации.
51. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.
52. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадаптационного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов взаимoadaptирующихся групп организации).
53. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.

54. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации.
55. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
56. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.
57. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
58. Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.
59. Основные психологические задачи компетенциальной технологии оптимизации межгрупповой адаптации в организации.
60. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

Тестовое задание по всему курсу

1. Адаптация имеет характер:

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

2. Возможно интегративное выделение разновидностей психологической адаптации человека:

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

3. Адаптация анализируется

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

4. Для изучения межгрупповой адаптации необходимо использование:

- A. Номинальной парадигмы
- B. Интерпретативной парадигмы
- C. Конструктивистского подхода
- D. Деятельностного подхода

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

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

6. 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

7. По типологии организаций, однородных по отношению к базовой деятельности, тренинговая компания относится к организациям

- A. первичного цикла
- B. вторичного цикла
- C. третичного цикла
- D. четвертичного цикла

8. Результатами организационного развития не являются:

- A. оптимизация организационно-функциональной и организационно-управленческой структур
- B. модификация поведения людей в сторону более позитивного отношения к работе и друг к другу, обеспечение индивидуального и группового самоуважения персонала
- C. изменение поведения людей в сторону оказания психологической помощи друг другу
- D. мобилизация уверенности лидеров организации, достижение общей удовлетворенности от работы

9. Модель уровневой организации психологической защиты группы может быть представлена следующими уровнями:

- A. защитной активности группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада
- B. индивидуальной защиты во "внутреннем опыте"
- C. сохранения целостности и поддержания позитивного Я-образа в межличностном взаимодействии
- D. защиты факторов внешнего воздействия
- E. защиты от факторов межгруппового взаимодействия

10. Главный принцип изучения МГА

- A. Организационно-культурный принцип изучения МГА
- B. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении МГА
- C. Принцип цикличности МГА
- D. Принцип изучения деятельностного опосредования в МГА

11. Назовите правильное сочетание алгоритмов МГА

- A. принудительная, успешная
- B. встречная, ресурсная
- C. ресурсная, цикличная
- D. фоновая, единичная

12. Какие из перечисленных сочетаний стратегий являются стратегиями взаимопонимания МГА

- A. Организационно-культурной реконструкции, компенсация, интеллектуализация
- B. Регрессия Сублимация
- C. Организационно-культурной реконструкции, конформистской адаптации

13. Основными сферами проявления МГА являются

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

14. Определите отличия ситуации МГА от обычной ситуации межличностного взаимодействия

- A. Когнитивные процессы у членов взаимодействующих групп проходят в основном без искажений
- B. Преимущественно конкурентное взаимодействие, искажение восприятия, понимания и оценивания
- C. Наличие противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов
- D. Межгрупповое противоречие осознается только одной из сторон

15. Назовите интегральные критерии МГА в организации

- A. Критерий адаптации групп к совместной деятельности в организации
- B. Критерий организационного развития учреждения, предприятия
- C. Социально-психологический адаптационный критерий организации

16. Как определяется закономерность МГА, обусловленная ее генезисом

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

17. Чем определяются социально-психологические закономерности МГА 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
- D. определяется детерминацией разрешения противоречий, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов

18. Как влияет негативный социально-психологический климат групп на МГА

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

19. Компетенции это:

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

20. 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 компетенции специалиста, ведущие компетенции организации.

21. Какое из приведенных противоречий МГА групп с различными компетенциями относится к уровню ключевых компетенций специалиста:

- А. противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом личности и организационной культурой*
- В. противоречие между стремлением сотрудников к специализации и профессионализации.*
- С. противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями профессии*

22. Принцип сопряжения противоречивости МГА определяет

- А. МГА в теоретической и практической областях*
- В. сопровождение процесса межгруппового взаимодействия*
- С. амбивалентность процесса*
- Д. структуру ситуаций МГА*

23. Эргономические принципы МГА «русской модели управления организацией»:

- А. золотого сечения, резонанса, доминирующего фактора внешней среды*
- В. цикличности, резонанса, гармонии, доминирующего фактора внешней среды*
- С. цикличности, амбивалентности, гармонии, резонанса*

24. Механизм организационной идентификации основан:

- А. на межгрупповом взаимодействии в организации*
- В. на компетенционном подходе в управлении организацией*
- С. на всеобщности, влиянии на принятие решений, на коммуникации*
- Д. на эмпирических результатах исследований*

25. Основными психологическими задачами тренинга МГА являются:

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

26. Использование видеоаппаратуры в тренинге МГА приводит:

- А. к возникновению у членов группы более сильной мотивации к самосовершенствованию.*
- В. к развитию профессиональной рефлексии*
- С. к положительным эмоциям по отношению к членам других групп*
- Д. к противоречивым эмоциональным состояниям*

27. Суть методов рефлексивного культивирования состоит:

- А. в их четкой определенности и завершенности*
- В. в их профессиональной направленности*
- С. в их принципиальной инновационной открытости по отношению к каждой практической задаче развития.*
- Д. в их цельности и высокой адаптивности*

28. Социально-психологическое сопровождение МГА это

- А. формирования понимания членами групп необходимости бесконфликтного взаимодействия*

В. целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции МГА

С. развитие психо-эмоциональной устойчивости членов групп в кризисных ситуациях жизнедеятельности организации

Д. непрерывный процесс мониторинга

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

А. отсутствие зависти к другой группе

В. эмоциональные переживания об успехах и неудачах другой группы, рациональное отношение к ней и ситуации, степень надежности группы

С. равенство в оплате труда, условиях профессиональной деятельности

Д. успешность в совместной деятельности

30. Эффективная социально-психологическая помощь при оптимизации МГА в организации невозможна:

А. без подготовленных специалистов-психологов

В. без индивидуальной диагностики всех категорий персонала организации

С. без развитой диагностики проблем групп организации и типовых ситуаций

Д. без мониторинга социально-психологического состояния персонала

ПРАКТИКУМ

Исследование межгрупповых отношений в учебной группе

Цель: выявить особенности МГА микрогрупп в учебной группе

Диагностические методики: Мотивационный профиль, Организационная культура, ТСИ-М

Замысел: провести сравнительный анализ 4-х корреляционных исследований: (1) по всей учебной группе, (2) с подгруппой Полины, (3) с подгруппой Надежды, (4) между подгруппами.

Для чего **необходимо:**

- собрать в единую таблицу результаты методик Мотивационный профиль (в баллах), Организационная культура (в баллах), ТСИ-М (в рангах занимаемого места в общей группе и своих подгруппах);
- провести анализ по каждой методике:
 - сделать обобщенный профиль группы и своей подгруппы (по средним),
 - сравнить с членами своей подгруппы, выявить доминанты в мотивации и оргкультуре в своей подгруппе и всей учебной группы;
 - выявить идентификационную структуру всей учебной группы и своей подгруппы (лидер, другие члены группы, коэффициент групповой идентификации подгруппы),
 все обосновать наглядно (картинки, таблицы с данными);
- обязательно обменяться данными с другой подгруппой, без чего не решить следующую позицию;
- анализ собственно МГА:
 - сравнить оргкультуры, сделать вывод из закономерностей МГА (см. курс лекций АВ);
 - сравнить мотивационные профили групп, сделать выводы;
 - сравнить идентификационные структуры подгрупп;
- провести факторный анализ имеемых данных по всей учебной группе и своей подгруппе, описать выявленные факторы;

- на основании полученных данных сделать выводы о выявленных особенностях МГА в учебной группе, разработать рекомендации по изменению внутригрупповых отношений в учебной группе.

Примерная тематика рефератов

1. Нормативный (функциональный) подход к изучению межгрупповых отношений в организациях.
2. Интерпретативный подхода к изучению межгрупповых отношений в организациях.
3. Проблема межгрупповых отношений в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
4. Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
5. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
6. Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации.
7. Методика исследования межгрупповой адаптации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации.
8. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации.
9. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
10. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповую адаптацию.
11. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации.
12. Использование стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
13. Структура межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
14. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями.
15. Противоречия ситуации межгруппового адаптационного взаимодействия.
16. Характеристика основных противоречий межгрупповой адаптации в организациях: компетенциальный подход.
17. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповой адаптации в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации.
18. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповую адаптацию в организации.
19. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.
20. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
21. Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.
22. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений, М., 2019. <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-mezhgruppovyh-otnosheniy-431344>
2. Гулевич О.А. Сариева И.Р. Социальная психология - М.:2019. <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-psihologiya-432788>

Дополнительная литература:

1. Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>
2. Юревич А.В. Психология социальных явлений. – М.:Изд-во Когито-центр, 2014. <http://www.cogito-centre.com/page.php?id=231181>
3. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб, 2005. http://get-tune.net/song/5936785-CHaldini-R.-B.Psihologiya-Vliyaniya/57098841-04_14-Vzglyad-vverh/
4. Душкина М.Р. Психология влияния в социальных коммуникациях. – М, 2019. <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-vliyaniya-v-socialnyh-kommunikaciyah-psihologicheskoe-vozdeystvie-metody-i-tehnologii-448221>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

- Сайт РГГУ (ЭБС)
 - <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 «Znaniy.com»; ООО «ЗНАНИУМ»
 ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 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

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
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

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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 EmBrailleViewPlus;
- 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, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий.

Тема 1. Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) Актуальность проблемы психологии межгрупповых отношений. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации. Основные функции методологии межгруппового взаимодействия. Основные научные подходы в области адаптации: психофизиологический, общепсихологический и социально-психологический. Определение психологической адаптации
- 2) 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.
- 3) Основные подходы к проблемам межгрупповых отношений и 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 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.
- 4) 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.Каммерон и Р.Куинн. Теория компетенции С. Уидета. Опыт системной семейной терапии 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).

Литература

- Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>

Тема 2. Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) 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
- 2) 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.

Литература

- Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>

Тема 3. Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) Закономерности зависимости номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры. Закономерности влияния уровня развития групп организации 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

Литература

- Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>

Тема 4. Технологии управления и самоуправления межгрупповых отношений и межгрупповой адаптацией

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

Часть 1

- 1) Особенности акмеологического сопровождения межгрупповых адаптационных процессов в организации. Технологии оптимизации командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации. Теоретические подходы и рекомендации по разработке Программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации. Феномен межгруппового доверия.
- 2) Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадапционного 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.
- 3) 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.
- 4) Особенности психологического консультирования организации. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации.

Часть 2

- 1) Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.
- 2) Основные психологические задачи 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.
- 3) Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей.
- 4) Методики организационно-культурных ассимиляторов.

Литература

- Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>

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

Типовые темы деловых (ролевых) игр

Тема 1 «Организационная культура» или «Тип совместной деятельности»

1. Вступление. Цель игры пока не называем, она должна стать понятной в конце. Важно: чтобы лучше понять смысл игры, необходимо по ходу выполнения заданий осознавать, запоминать и обозначать свои мысли, чувства, эмоции, настроение на специальном бланке, чтобы затем принять участие в обсуждении игры.

2. Оборудование: карточки с буквами алфавита, знаками препинания и особым знаком «ластик» для участников. Доска, мел (или компьютер, мультимедийный плеер и экран)

3. Организация игры:

- игру ведет ведущий;
- в игре участвуют 15 чел., один из них назначается ассистентом, он должен записывать на доске текст; если в группе обучающихся больше, остальные назначаются супервизорами, задача которых – наблюдать и фиксировать происходящее.
- участники размещаются за столами, поставленными буквой П; супервизоры – за участниками;
- участникам раздаются карточки с 2 буквами, знаком препинания и знаком «ластик» (этот знак должен быть у каждого участника)

4. Ход игры:

Часть I. Игровая.

Инструкция: Все вместе вы – печатная машинка. Печатать текст надо путем поднимания соответствующей буквы. На доске будет отражаться то, что вы печатаете. Кроме букв и знаков препинания, у каждого из вас есть знак «ластик», поднимая который вы тем самым говорите, что есть ошибка и ее надо исправить. Всего у нас будет четыре игровых ситуации. По окончании каждой ситуации вы будете записывать на специальных бланках свои ощущения, мысли и т.д.

Первая ситуация. Вам необходимо всем вместе, посоветовавшись, решить, какую фразу вы будете сейчас печатать. Это может быть стихотворная фраза, четверостишие, афоризм, пословица и т.д. Вы сами решаете, что это будет и о чем. Когда договоритесь, сообщаете, что готовы, и начинаете печатать.

По окончании печатания ведущий фиксирует итог, вызывая аплодисменты, и предлагает каждому заполнить бланк оценки ситуации

Вторая ситуация. Сейчас я буду говорить фразу по одной букве, а вы будете ее печатать. Готовы? Начали!

По окончании печатания ведущий фиксирует итог, вызывая аплодисменты, и предлагает каждому заполнить бланк оценки ситуации

Третья ситуация. Сейчас вам необходимо из имеющихся у вас букв и знаков создать фразу, имеющую смысл. Вы можете просить друг у друга буквы, добавлять их, но использовать можно буквы и знаки, которые у вас есть и только один раз. Время на выполнение этого задания ограничено (сколько отводится времени, ведущий намеренно не сообщает и может произвольно регулировать). Когда фраза будет составлена, вы ее напечатаете.

По окончании печатания ведущий фиксирует итог, вызывая аплодисменты, и предлагает каждому заполнить бланк оценки ситуации

Четвертая ситуация. При выполнении этого задания очень важно соблюдать правило: НЕЛЬЗЯ общаться между собой. Вы должны все вместе, НЕ ДОГОВАРИВАЯСЬ, создать осмысленную фразу и напечатать ее.

По окончании печатания ведущий фиксирует итог, вызывая аплодисменты, и предлагает каждому заполнить бланк оценки ситуации

Часть II. Обсуждение.

В основу метода положена идея Т.Ю. Базарова о моделировании типичных ситуаций взаимодействия в игровой форме.

Участникам игры (как правило, группа из 20 чел.) предлагаются четыре игровые ситуации, в ходе которых моделируются четыре типа взаимодействия людей и соответствующие им типы корпоративной культуры.

По окончании каждой игровой ситуации участники под руководством ведущего осознают свои мысли, чувства, настроение, обмениваются возникшими мыслями. Для облегчения рефлексии нами разработан бланк опросника из двух частей

1) для описания своего эмоционального состояния

Критерий	3	2	1	0	1	2	3	критерий
Удовлетворен								Неудовлетворен
Интересно								Скучно
Легко								Трудно
Эмоционально								Безразлично
Активность								Пассивность

2) для описания особенностей поведения людей в игровой ситуации

Критерий	3	2	1	0	1	2	3	критерий
Самоорганизованность								Организованность извне
Вовлеченность								Отстраненность
Наличие контроля								Отсутствие контроля
Ориентация на процесс								Ориентация на результат
Групповая ответственность								Индивидуальная ответственность
Рациональность								Творчество
Сплоченность								Разобщенность

Обработка полученных данных методом подсчета баллов, отражающих степень выраженности положительных и отрицательных эмоциональных переживаний в каждой игровой ситуации, позволяет выявить предпочтения сотрудников относительно типа корпоративной культуры.

«Оперативное производственное совещание»

Цель занятия - развитие у студентов практических навыков к самостоятельной работе по проведению деловых совещаний, выработке и принятию коллективного решения.

1. Участники совещания:

- 1) директор;
- 2) зам. по производству;
- 3) начальник ПДО;
- 4) нач. цеха мех. обработки;
- 5) начальник цеха ширпотреба;
- 6) секретарь директора.

2. Экспертов – 20 человек.

Эта деловая игра отражает одну из наиболее актуальных управленческих проблем – оперативное управление производством, – с которой основной контингент слушателей соприкасается практически ежедневно, хорошо знает ее процедурные особенности и роль в оптимальном управлении производственными процессами.

Лучшее время для проведения игры – после завершения цикла лекционных занятий, посвященных принципам управления.

Название деловой игры – «Оперативное производственное совещание» полностью соответствует ее содержанию. Игра проводится в пять последовательных этапов:

План:

- 1) Зачитать характеристики участников из комплекта директора;
- 2) Отправить директора за дверь;
- 3) Прочитать вторые части характеристик – психологические аспекты поведения участников.

Сценарий игры:

Небольшое предприятие, например машиностроительный завод (объект здесь не играет роли, им может быть нефтяной или газовый промысел, компрессорная станция, фирма любого профиля, префектура или мэрия города и т.п.). Назначенный новый директор, уже представленный коллективу предприятия и его новым руководителям, проводит свое первое совещание.

Приглашенные на это совещание руководители, начальники некоторых цехов и специалисты завода относятся к новому директору скептически и выжидательно.

Как поведет себя новый директор на своем первом производственном совещании?

Как он установит необходимые деловые контакты со своими новыми сотрудниками?

Какие управленческие решения он примет на этом первом для него оперативном производственном совещании?

Критерии оценки результатов

№	Кол-во баллов	Критерии
5	4-5	активное участие в игре; рефлексия, основанная на собственном понимании и мнении собеседников; высказывание и аргументация собственной точки зрения; высокая вовлеченность
4	3-4	активное участие в игре; рефлексия, основанная на собственном понимании и мнении собеседников; умение обобщать информацию и делать самостоятельные выводы
3	2-3	эпизодическое участие в игре, фрагментарные ответы, в большинстве случаев основанные на собственном понимании и мнении собеседников

2	1-2	пассивное участие в игре в виде слушателя, но правильные ответы на конкретно поставленные и лично обращённые вопросы
1	0,5-1	отсутствие на занятии или пассивное присутствие без включения в процесс игры

Комплект типовых кейс-задач

Задание 1. «Либо я – либо он»

Описание ситуации

В крупной производственной компании ведущий инженер Владимир Петров разработал концепцию создания нового инновационного продукта. Он рассказал об этом своему непосредственному начальнику – заведующему лабораторией новых разработок Васину. Тому идея понравилась. Он сказал, что сможет под эту идею пробить бюджет, дополнительные ресурсы и т.д., но автором идеи будет считаться он, Васин, а не Петров. Тот останется формально только исполнителем, а фактически будет воплощать эту идею в жизнь, так как только он знает, как это сделать, но маленький нюанс: при этом текущие обязанности с него никто не снимает, и зарплата его останется без изменений.

Петрову предложение начальника не понравилось. И он обратился к заместителю генерального директора Градовой со своей идеей. Градова была человеком новым в компании, поэтому не хотела ни с кем ссориться. Она выбрала самый простой путь: вызвала Васина и спросила его мнение о Петрове. Когда Васин понял, в связи с чем его расспрашивают о подчиненном, то быстро сориентировался: стал критиковать его работу, личные качества и требовать его увольнения. «Либо я, либо он» - резюмировал Васин. Назревал серьезный конфликт. Градова вызвала HR-а Петухову и поручила ей разругать ситуацию. Петухова, отдавая должное изобретателю Петрову и признавая его незаурядные таланты и то, как он много сделал для компании, посоветовавшись с генеральным директором, предложила Петрову пока уйти в бессрочный отпуск. А там дальше видно будет.

Через месяц сотрудник уволился и устроился на работу в компанию, где ему предоставили возможность реализовать его проект. Сейчас он успешно работает в качестве руководителя в новой компании, а предыдущие его работодатели еле сводят концы с концами.

Вопросы:

В чем была причина конфликта?

Какие «микрогруппы» и почему сформировались в организации?

Что, на ваш взгляд, можно было сделать в данной ситуации, чтобы сохранить ценного сотрудника и не потерять потенциал, которым он обладал?

Задание 2. «Красный серп»

Описание ситуации

В течение многих лет производственная компания «Красный серп» функционировала спокойно и весьма прибыльно: сначала в советские времена, а потом и в новые, капиталистические. И всегда числилась одним из лидеров отрасли. Руководство было готово шагать в ногу со временем и вовремя поняло, что без изменений не выжить, поэтому появились новые производственные линии, новое оборудование, а ассортимент выпускаемой продукции постоянно обновлялся в зависимости от требований рынка. Производимое оборудование (бытовая техника) хотя и недотягивало до западных аналогов, но и не сильно им уступало, плюс оно было значительно дешевле и вполне надежно. Т.е. конкурентоспособно. Компания создала себе репутацию хорошего производителя, и проблем со сбытом не было.

Однако в последнее время у «Красного серпа» начались серьезные неприятности: резко вырос процент бракованной продукции, участились случаи возврата, резко возросло

количество претензий от клиентов. Некоторые постоянные покупатели уже заявили о том, что не собираются продолжать сотрудничество, потому что «лучше купить дороже, но надежнее». Компания несет огромные убытки, репутация трещит по швам.

Генеральный директор решил обратиться за помощью к руководителю отдела по персоналу, хотя его и смущало, что она только недавно была принята в компанию вместо ушедшего на пенсию предшественника, да еще и всего лишь год назад окончила педагогическое училище. Но выхода не было, и директор подумал: «А вдруг поможет?» и попросил молодую сотрудницу помочь исправить ситуацию.

Вопросы:

Как HR в данном случае реально может помочь своему предприятию вернуть утраченные позиции?

Какие шаги необходимо предпринять в первую очередь?

Какие структурные подразделения необходимо создать/включить в процесс решения проблемы?

Задание 3. «Новогодний конфликт»

Место действия – производственно-торговый холдинг (занимается лесозаготовкой, производит мебель и торгует ею). Время действия – октябрь месяц.

В холдинге принято перед Новым Годом проводить корпоративную вечеринку, на которой, в том числе, подводятся итоги года, награждаются лучшие, создается позитивный настрой на грядущий год.

Другими словами, собственники считают это мероприятие очень важным, рассчитывают на присутствие всех сотрудников.

Ранее корпоративный Новый Год проводился в офисе (когда компания была не большой), потом стал праздноваться в ресторанах (когда компания разрослась до холдинга).

В этом году у руководства появилась идея провести корпоративное мероприятие на туристической базе не далеко от г. Арсеньева. Сообщение об этом решении было разослано в компании холдинга. Так как это было достаточно дорогое по сравнению с предыдущими годами кадровое решение – руководство рассчитывало на положительную реакцию со стороны сотрудников.

Неожиданностью стало возмущение сотрудников и пожелание отменить корпоративный праздник на турбазе.

Лесозаготовительные компании, входящие в холдинг, заявили: «Мы и так круглый год в лесу живем, и раз в год выбираемся «в свет», а теперь нас и этого удовольствия хотят лишиться.

Сотрудники центрального офиса (среди которых большинство зрелых, возрастных мужчин и женщин) говорят: «Что мы там будем делать все праздники? Мы не катаемся на коньках и лыжах и не хотим рисковать здоровьем на морозе».

Позитивное отношение к идее было только у молодежи (её в составе холдинга менее 40%). Молодежь как раз и заявляет: «Мы не хотим идти в ресторан. В прошлом году было ужасно скучно. Мы хотим справлять Новый год на турбазе».

На организационном собрании – совещании недовольство и разногласия по поводу предстоящего новогоднего корпоратива вылилось в конфликт и открытый скандал. Все переругались, отстаивая собственные интересы. К единому мнению так и не пришли.

После совещания работа практически встала, так как сотрудники на своих рабочих местах больше заняты обсуждением сложившейся ситуации, чем собственно работой, отношения в коллективе испортились.

Вопросы:

Что стало причиной конфликта?

Какие ошибки были допущены руководством компании?

Какой вариант развития событий, по вашему мнению, будет наиболее перспективным?

Краткие методические указания

Для выполнения заданий студенту необходимо последовательно проанализировать описание ситуации и все содержащиеся данные. На основе анализа результатов исследований ответить на поставленные вопросы. По завершении выполнения заданий следует подготовить доклад с выводами и оформить его письменно. Максимально за кейс-задачу можно получить 5 баллов.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	5	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, определены основные действующие лица, допущенные ошибки, проведена оценка уже принятых мер, даны ответы на поставленные в задании вопросы, предложены альтернативные пути решения ситуации, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения проблемной ситуации, ключевые мысли визуализированы (тезисы, схемы), решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	4	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, даны ответы на поставленные в задании вопросы, предложены альтернативные пути решения ситуации, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения проблемной ситуации, ключевые мысли визуализированы (тезисы, схемы). Решение не защищено. Сдано письменно
3	3	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, даны ответы на поставленные в задании вопросы, предложен лишь один вариант решения ситуации. визуализация в виде схем и тезисов отсутствует. Решение не защищено. Сдано письменно
2	1-2	Даны только ответы на поставленные вопросы. Решение не защищено. Сдано письменно
1	0	Задание не выполнено

Комплект типовых разноуровневых задач (заданий)

Задание 1. Провести диагностику морально-психологического климата коллектива (по методикам «Изучение психологического климата коллектива» Л.Д. Столяренко, О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, А.Н. Лутошкина и др.)

Задание 2. Разработка программы оптимизации морально-психологического климата коллектива, учитывая следующие мероприятия:

- подбор людей в коллективы;
- адаптация каждого нового сотрудника к условиям деятельности;
- раскрытие возможностей и активизация творческого потенциала каждого члена коллектива;
- правильное распределение функций и расстановка кадров;
- тактичное поведение руководителя при решении вопросов межличностных отношений, конфликтов;
- умение мобилизовать в каждом работнике инициативу, уверенность в себе, ответственность;
- поддержание нормальных взаимоотношений с руководителями различного уровня, партнерами и подчиненными;

- поощрение изобретательности в решении задач с помощью хорошо продуманных и адаптированных к конкретным условиям и людям стимулов как материального, так и морального характера.

Задание 3. Организация корпоративного мероприятия

Прочтите текст и на основе данной информации разработайте корпоративное мероприятие.

Описание ситуации

ООО «Мир уюта» - торгово-производственное предприятие, сфера деятельности – товары для дома и быта.

Дополнительная информация: основные производственные площади расположены на окраине крупного города. Численность персонала – 530 человек. Гендерный состав предприятия – смешанный, средний возраст - 35 лет. Режим работы в производственных мебельных цехах с 8:00 до 17:00 и магазинах – с 10:00 до 19:00. Разработайте корпоративное мероприятие для данного коллектива. Цели мероприятия: поднять дух всего коллектива и улучшить рабочий процесс. Выберите повод и форму мероприятия.

Повод:

- День рождения компании
- празднование Нового года

Формы проведения корпоративного мероприятия:

- Летний пикник
- Корпоративное путешествие, экскурсия
- Экстрим: рафтинг, «взятие крепости»
- Тренинг
- «Домашняя вечеринка»
- Клубная вечеринка
- Корпоративный театр

Методические рекомендации по выполнению задания/проекта

Задание должно быть выполнено письменно и защищено. Для задания 1 необходимо найти одну из указанных методик. Задание максимально оценивается в 5 баллов.

Критерии оценки результатов

№	Баллы	Описание
5	5	Задание осмыслено, ключевые мысли визуализированы, решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	4-4,5	Задание выполнено, выявлена суть проблемы, мысли визуализированы. Разработка не защищена. Сдано письменно.
3	1,5-3	Задание выполнено не полноценно, не отражена суть проблемы, не все факторы визуализированы. Разработка не защищена. Сдано письменно.
2	0,5-1	Даны только ответы на поставленные вопросы. Разработка не защищена. Сдано письменно
1	0	Задание не выполнено.

Типовые темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Групповые творческие задания (проекты):

Задание 1. Разработайте общую программу адаптации по следующим вопросам:

- Общее представление об организации.
- Политика организации.
- Оплата труда в организации.
- Дополнительные льготы.
- Охрана труда и техника безопасности.

- Работник и его отношения с профсоюзом.
- Служба быта.
- Экономические факторы.

Задание 2. Разработайте специализированную программу адаптации по следующим вопросам:

- Функции подразделения.
- Рабочие обязанности и ответственность.
- Требуемая отчетность.
- Правила и предписания.
- Осмотр подразделения.
- Представление сотрудников подразделения.

Задание 3. Разработайте содержание форм реализации процесса адаптации:

- Курсы новичков.
- «Папка новичка».
- Встречи с первыми лицами компании.
- Введение в коллектив.
- Наставничество.
- Отслеживание прохождения испытательного срока.

Методические рекомендации по выполнению задания/проекта

Рекомендуется студентам внимательно прочитать и понять задание, а затем выполнить его в соответствии с предложенным планом. Задание должно быть выполнено письменно и защищено. Задание максимально оценивается в 5 баллов.

Критерии оценки результатов

№	Баллы	Описание
5	5	Задание осмыслено, ключевые мысли визуализированы, решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	4-4,5	Задание выполнено, выявлена суть проблемы, мысли визуализированы. Разработка не защищена. Сдано письменно.
3	1,5-3	Задание выполнено не полноценно, не отражена суть проблемы, не все факторы визуализированы. Разработка не защищена. Сдано письменно.
2	0,5-1	Даны только ответы на поставленные вопросы. Разработка не защищена. Сдано письменно
1	0	Задание не выполнено.

Приложение 1.**АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель дисциплины: формирование у магистров представления об основных направлениях и методах исследовательской и практической работы в сфере межгрупповых отношений.

Задачи дисциплины:

ознакомление студентов с представлениями российских и зарубежных авторов о направлениях и методах психологического изучения межгрупповых отношений;

формирование у студентов представлений об условиях и закономерностях взаимодействия, обусловленных включенностью людей в социальные группы;

формирование у студентов способности анализировать с помощью психологических понятий конкретные ситуации межгруппового взаимодействия;

формирование у студентов умения выбирать адекватные способы воздействия на участников межгруппового общения и применять их.

Дисциплина «Психология межгрупповых отношений» направлена на формирование следующих компетенций ОПК-2, ПК-4:

ПК-4 - готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их Внедрения;

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- закономерности межгрупповых отношений;
- механизмы осуществления межгрупповых отношений;
- факторы, способствующие и препятствующие оптимальным межгрупповым отношениям.

Уметь:

- разрабатывать и использовать оптимальные средства межгрупповых отношений в социуме;
- выявлять психологические ресурсы личности, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

Владеть:

- методами оптимизации межгрупповых отношений в организации;
- методами противодействия разрушению межгрупповых отношений в организациях.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачёта с оценкой.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	02.09.20	1
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Приложение к листу изменений № 1		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
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

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 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