

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «8» июня 2018 г.



Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / У.А. Назарова

Согласовано:  
Председатель УМК Института



\_\_\_\_\_ / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Социально-психологические аспекты в управлении персоналом  
(продвинутый уровень)

Вариативная часть

**программа магистратуры**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

Разработчик (составитель)  
Доцент, к.соц.н



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель / составители: к.с.н., доцент Терелецкова Е. В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства протокол от «8» июня 2018 г. № 12.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от «18» января 2019 г.



И.о заведующего кафедрой \_\_\_\_\_ / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 15
  - 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 15
  - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 16
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 30
  - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 30
  - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины 31
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 32

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	
	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<b>ПК-35</b> – владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	

	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	
Умения	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	
	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных	

		условий и действий со стороны других лиц и сторон	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.05 «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» является дисциплиной вариативной части.

Дисциплина изучается студентами:

– заочной формы на 3 курсе.

Целью учебной дисциплины «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» является изучение специфики влияния индивидуально-личностных и групповых особенностей на характер профессиональной деятельности; формирование умения устанавливать зависимость эффективности персонала от личностных особенностей руководителя и его команды.

Для освоения дисциплины «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» необходимы компетенции, сформированные в результате освоения такой дисциплины учебного плана, как Б1.В.02 Рекрутмент и кадровое

делопроизводство, Б1.Б.03 Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом, Б1.В.04 Теория и практика кадровой политики.

Дисциплина «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» предшествует и является наиболее значимой для прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.В.01.01(У), практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.02.02(П), преддипломной практики Б2.В.02.03(Пд), а также для подготовки и защиты ВКР Б3.Б.01(Д).

### **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

#### **СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины  
Социально-психологические аспекты в управлении персоналом  
на 3 курсе  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических/ семинарских	18
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР) включая подготовку к экзамену/зачету (контроль)	105,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен на 3 курсе

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Социально-психологические проблемы исследования личности</b>								
1.	Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции Личность как предмет исследования в социологии и психологии. Понятие социализации. Понятие и теория каузальной атрибуции. Каузальная атрибуция, как интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.	1	-	-	10	1, доп. 2, 3	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара
2.	Социальная установка и личность в группе. Исследования социальной установки. Социальные установки личности и ее функции. Фокус проблемы личности в социальной психологии. Социальная асимиляция, ингибция и	1	2	-	10  8	1, доп. 2, 5	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , индивидуальные задания



	<p>деиндивидуализация личности. Социальная установка личности и личность в группе.</p> <p>Влияние группы на личность. Определение положительного и отрицательного влияния группы на личность.</p>							
3.	<p>Принципы исследования психологии больших социальных групп</p> <p>Проблема группы в современной психологии.</p> <p>Принципы исследования психологии больших социальных групп.</p> <p>Специфика социально-психологического подхода.</p> <p>Основные характеристики и классификации групп.</p> <p>Принципы исследования психологии больших социальных групп, массовидные явления психики, их классификация.</p>	1	2	-	10	1, доп. 2, 3	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , практические задания
4.	<p>Общие проблемы малой группы, теории и стили лидерства.</p> <p>Динамические аспекты развития группы: теории и стили лидерства.</p> <p>История и результаты исследования малых групп.</p> <p>Определение малой группы</p>	1	-	-	10	1, доп. 2, 4, 5	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , контрольная работа

	и ее границы. Классификация малых групп. Основные направления исследования малых групп. Динамические процессы в малой группе. Разбор преимуществ и трудностей лидерского статуса.							
<b>Модуль 2. Регулирование социально-психологических процессов в сфере труда</b>								
5.	Трудовая адаптация персонала. Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты. Факторы трудовой адаптации. Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации, Трудовая адаптация персонала.	1	2	-	13	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , индивидуальные задания
6.	Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга. Понятие о социальной перцепции. Восприятие и понимание людьми друг друга. Механизмы и законы межличностного восприятия. Социальная перцепция.	1	2	-	10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , практические задания

	Дискуссия по межличностному восприятию, психологические методики и опросники.								
7.	Сплочение трудового коллектива. Сплочение трудового коллектива и его факторы. Персональные взаимоотношения людей. Трудовой коллектив и его функции. Структура трудового коллектива. Внутриколлективная сплоченность. Сплочение трудового коллектива. Персональные взаимоотношения людей.	1	2	-	10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , контрольная работа	
<b>Модуль 3. Психологические основы обучения, деятельности и межличностных отношений</b>									
8.	Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива. Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива. Психологический климат в коллективе.	1	4	-	10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , индивидуальных заданий	

	<p>Психология межличностных отношений.</p> <p>Понятие о группах и коллективах.</p> <p>Групповая дифференциация.</p> <p>Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.</p>							
9.	<p>Психологические аспекты конкуренции коллективов в организации.</p> <p>Психологические аспекты в организации конкуренции.</p> <p>Межличностные и межгрупповые конфликты.</p> <p>Психологические аспекты в конкуренции.</p> <p>Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.</p> <p>Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.</p> <p>Уровень конфликтности личности, определение способов регулирования конфликтов.</p>	1	2	-	10	1, доп. 3	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара , практических заданий
10.	<p>Социально-психологические методы.</p> <p>Классификация социально-психологических методов и</p>	1	2	-	12,8	1, доп. 2	Вопросы для семинара	проверка вопросов семинара, контрольная работа

<p>методы социально-психологического воздействия.  Теоретические и эмпирические методы.  Метод наблюдения и опроса.  Метод анализа документов.  Экспериментальные и математические методы.  Методы социально-психологического воздействия.</p>								
<b>Всего часов:</b>	10	18	-	105,8				

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-4** – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

Первый этап (уровень)	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	Фрагментарные представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Неполные знания о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Сформированные систематические представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации
Второй этап (уровень)	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	Фрагментарные умения выбирать формы и методы адаптации персонала организации	В целом успешное, но не системное умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации	Сформированное умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	Фрагментарное владение навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	В целом успешное, но не систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении: профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации

**ПК-13** – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарные представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации	Неполные представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о социально-психологических факторах успешного	Сформированные систематические представления о социально-психологических факторах успешного

		персонала		найма и адаптации персонала	найма и адаптации персонала
Второй этап	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарные умения выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но не систематическое умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Сформированное умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала
Третий этап	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарное владение навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Успешное и систематическое применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала

**ПК-20** – умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Фрагментарные представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Неполные знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Сформированные систематические представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций



				коммуникаций	коммуникаций
Второй этап (уровень)	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	Фрагментарные умения определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	В целом успешное, но не системное умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	Сформированное умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	Фрагментарное владение навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	В целом успешное, но не систематическое владение навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций

**ПК-34** – владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

Первый этап (уровень)	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	Фрагментарные представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Неполные знания о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Сформированные систематические представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации
Второй этап (уровень)	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	Фрагментарные умения выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	В целом успешное, но не системное умение выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	Сформированное умение выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	Фрагментарное владение навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации

**ПК-35** – владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения (показатели достижения)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

компетенци и	заданного уровня освоения компетенций)				
Первый этап (уровень)	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Фрагментарные представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Неполные знания об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Сформированные систематические представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

**ПК-36** - владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Фрагментарные представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Неполные знания о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Сформированные систематические представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц
Второй этап (уровень)	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	Фрагментарные умения анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	В целом успешное, но не системное умение анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию	Сформированное умение анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного

			здоровья сотрудников	физического и душевного здоровья сотрудников	
--	--	--	----------------------	---	--

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценок, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделах 4.2.

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.  
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап  Знания	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы

		организации	
	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<b>ПК-35</b> – владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
2-й этап	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Индивидуальные задания, контрольная работа
Умения	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях,	Индивидуальные задания, контрольная работа

		возникающих в результате заключения трудового договора	
	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап  Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Практическое задание
	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Практическое задание
	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях,	Практическое задание

		возникающих в результате заключения трудового договора	
	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Практическое задание

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- вопросы семинарского занятия;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий.
- тестирование
- контрольная работа.

### **Типовые контрольные задания**

#### **Задания для текущего контроля**

#### **Вопросы для семинаров**

#### Модуль 1 Социально-психологические проблемы исследования личности

Занятие 1. Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции.

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Личность как предмет исследования в социологии и психологии.
- 2) Понятие социализации.
- 3) Понятие и теория каузальной атрибуции.
- 4) Каузальная атрибуция, как интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

Занятие 2. Социальная установка и личность в группе.

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Исследования социальной установки.
- 2) Социальные установки личности и ее функции.
- 3) Фокус проблемы личности в социальной психологии.
- 4) Социальная фасилитация, ингибция и дезиндивидуализация личности.
- 5) Социальная установка личности и личность в группе.
- 6) Влияние группы на личность.



- 7) Определение положительного и отрицательного влияния группы на личность.

Занятие 3. Принципы исследования психологии больших социальных групп.

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Проблема группы в современной психологии.
- 2) Принципы исследования психологии больших социальных групп.
- 3) Специфика социально-психологического подхода.
- 4) Основные характеристики и классификации групп.
- 5) Принципы исследования психологии больших социальных групп, массовидные явления психики, их классификация.

Занятие 4. Общие проблемы малой группы, теории и стили лидерства.

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Динамические аспекты развития группы: теории и стили лидерства.
- 2) История и результаты исследования малых групп.
- 3) Определение малой группы и ее границы.
- 4) Классификация малых групп.
- 5) Основные направления исследования малых групп.
- 6) Динамические процессы в малой группе.
- 7) Разбор преимуществ и трудностей лидерского статуса.

Модуль 2. Регулирование социально-психологических процессов в сфере труда

Занятие 5. Трудовая адаптация персонала

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.
- 2) Сущность и структура трудовой адаптации.
- 3) Факторы трудовой адаптации.
- 4) Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации, Трудовая адаптация персонала.

Занятие 6. Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Понятие о социальной перцепции.
- 2) Восприятие и понимание людьми друг друга.
- 3) Механизмы и законы межличностного восприятия.
- 4) Социальная перцепция.
- 5) Дискуссия по межличностному восприятию, психологические методики и опросники.

Занятие 7. Сплочение трудового коллектива

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Сплочение трудового коллектива и его факторы.
- 2) Персональные взаимоотношения людей.

- 3) Трудовой коллектив и его функции.
- 4) Структура трудового коллектива.
- 5) Внутриколлективная сплоченность.
- 6) Сплочение трудового коллектива.
- 7) Персональные взаимоотношения людей.

Модуль 3. Психологические основы обучения, деятельности и межличностных отношений

Занятие 8. Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива.
- 2) Психологический климат в коллективе.
- 3) Психология межличностных отношений.
- 4) Понятие о группах и коллективах.
- 5) Групповая дифференциация.
- 6) Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.

Занятие 9. Психологические аспекты в организации конкуренции и конфликтов

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Психологические аспекты в организации конкуренции.
- 2) Межличностные и межгрупповые конфликты.
- 3) Психологические аспекты в конкуренции.
- 4) Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.
- 5) Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.
- 6) Уровень конфликтности личности, определение способов регулирования конфликтов

Занятие 10. Социально-психологические методы

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

- 1) Классификация социально-психологических методов и методы социально-психологического воздействия.
- 2) Теоретические и эмпирические методы.
- 3) Метод наблюдения и опроса.
- 4) Метод анализа документов.
- 5) Экспериментальные и математические методы.
- 6) Методы социально психологического воздействия.

**Критерии оценивания ответов на контрольный вопрос:**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценки
--	--------

Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

### Пример индивидуального задания

*Задание 1.* Подготовить реферат на выбор из предложенного преподавателем перечня тем.

Перечень тем для рефератов:

1. Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива
2. Психологический климат в коллективе.
3. Психология межличностных отношений.
4. Понятие о группах и коллективах.
5. Групповая дифференциация.
6. Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.
7. Психологические аспекты в организации конкуренции и конфликтов
8. Межличностные и межгрупповые конфликты.
9. Психологические аспекты в конкуренции.
10. Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.
11. Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.
12. Классификация социально-психологических методов и методы социально-психологического воздействия.
13. Теоретические и эмпирические методы.
14. Метод наблюдения и опроса.
15. Метод анализа документов.
16. Экспериментальные и математические методы. Методы социально психологического воздействия.
17. Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции.
18. Личность как предмет исследования в социологии и психологии
19. Понятие и теория каузальной атрибуции
20. Фокус проблемы личности в социальной психологии.
21. Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.
22. Сущность и структура трудовой адаптации.
23. Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга.
24. Факторы трудовой адаптации.
25. Проблема группы в современной психологии.

Порядок подготовки к написания реферата включает следующие этапы:

*1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования.*

1) Выбор и формулировка темы. Тема в концентрированном виде должна выражать содержание будущего текста, заключать проблему, скрытый вопрос.

2) Поиск источников. Составить библиографию, используя систематический и электронный каталоги библиотеки университета, а также электронно-библиотечных систем; изучить относящиеся к данной теме источники и литературу.

3) Работа с несколькими источниками. Выделить главное в тексте источника, определить их проблематику, выявить авторскую позицию, основные аргументы и доказательства в защиту авторской позиции, аргументировать собственные выводы по данной проблематике.

4) Систематизация материалов для написания текста реферата.

2. *Написание текста реферата.*

1) Составление подробного плана реферата. План реферата - это основа работы. Вопросы плана должны быть краткими, отражающими сущность того, что излагается в содержании. Рекомендуется брать не более двух или трех основных вопросов. Не следует перегружать план второстепенными вопросами.

2) Создание текста реферата. Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы. Связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов. Цельность – смысловая законченность текста.

При написании реферата не следует допускать:

- дословное переписывание текстов из книг и Интернет;
- использование устаревшей литературы; - подмену научно-аналитического стиля художественным;

- подмену изложения теоретических вопросов длинными библиографическими справками;

- небрежного оформления работы.

3) Готовый реферат сдается преподавателю на проверку.

Объем реферата должен составлять 10-15 страниц компьютерного текста, не считая приложений. Структура реферата:

1) Титульный лист. Титульный лист является первой страницей реферата и оформляется по установленной форме (приложение № 1)

2) Содержание. После титульного листа на отдельной странице следует содержание: порядок расположения отдельных частей – подпункты должны иметь названия; номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

3) Введение. Автор обосновывает научную актуальность, практическую значимость, новизну темы, а также указывает цели и задачи, предмет объект и методы исследования. Введение обычно состоит из 2-3 страниц.

4) Основная часть. Может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов). Предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники.

5) Заключение. Подводится итог проведенному исследованию, формулируются предложения и выводы автора, вытекающие из всей работы. Заключение обычно состоит из 2-3 страниц).

6) Список источников и литературы. Включаются только те работы, на которые сделаны ссылки в тексте.

7) Приложения. Включаются используемые в работе документы, таблицы, графики, схемы и др.

Реферат оформляется на русском языке в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Шрифт текста –

The Times New Roman, размер – 14, цвет – черный. Поля: левое – 3 см., правое – 1,5 см., верхнее и нижнее – 2 см. Межстрочный интервал – 1,5 пт. Абзац – 1,25 см. Допускается использование визуальных возможностей акцентирования внимания на определенных терминах, определениях, применяя инструменты выделения и шрифты различных стилей. Наименования всех структурных элементов реферата (за исключением приложений в реферате) записываются в виде заголовков строчными буквами по центру страницы без подчеркивания (шрифт 14 полужирный). Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц. Номер страницы на титульном листе не проставляется (нумерация страниц – автоматическая). Приложения включаются в общую нумерацию страниц. Главы имеют порядковые номера и обозначаются арабскими цифрами. Номер раздела главы состоит из номеров главы и ее раздела, разделенных точкой.

Цифровой (графический) материал (далее - материалы), как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную сквозную нумерацию для каждого вида материала, выполненную арабскими цифрами. В списке литературы указывается перечень изученных и использованных при подготовке реферата источников.

Список литературы является составной частью работы. Количество и характер источников в списке дают представление о степени изученности конкретной проблемы автором, документально подтверждают точность и достоверность приведенных в тексте заимствований: ссылок, цитат, информационных и статистических данных. Список помещается в конце работы, после Заключения. Список литературы содержит сведения обо всех источниках, используемых при написании работы. Список обязательно должен быть пронумерован. Приложения к реферату оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу страницы надпись «Приложение» с указанием его порядкового номера арабскими цифрами. Характер приложения определяется студентом самостоятельно, исходя из содержания работы. Текст каждого приложения может быть разделен на разделы, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

#### **Критерии оценивания индивидуального задания:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

#### **Пример практического задания**

*Задание 2. Кейс «Организация рабочего пространства»*

##### *Ситуация*

В лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и

дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жуёт жвачку или пьёт чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

*Вопросы к выполнению задания:*

1) Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

2) Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

3) Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

#### **Критерии оценивания практического задания:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

#### **Задания для рубежного контроля**

*Тест*

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий и терминов (10 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

#### **Пример варианта теста**

**1. Малые группы, которые являются наиболее значимыми для человека и оказывают на него наибольшее психологическое влияние, называют:**

- a) индифферентными;
- b) антиреферентными;

- c) референтными;
  - d) формальными.
- 2. Данный подход к развитию группы акцентирует внимание на становление и развитие личных взаимоотношений в группе, прежде всего взаимных симпатий и антипатий;**
- a) социометрический подход;
  - b) стратометрический подход;
  - c) организационный подход;
  - d) ролевой подход.
- 3. Этот стиль лидерства характеризуется властностью лидера, директивностью действий, единоначалием в принятии решений, систематическом контроле действий ведомых;**
- a) либеральный;
  - b) комбинированный;
  - c) демократический;
  - d) авторитарный.
- 4. Специфика межличностного информационного обмена определяется:**
- a) влиянием пространственно-временного контекста на содержание информации;
  - b) возникновением коммуникативных барьеров;
  - c) многоуровневостью передачи информации;
  - d) наличием процесса психологической обратной связи.
- 5. Опосредованное общение.....:**
- a) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.);
  - b) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием;
  - c) характеризуется затрудненной обратной связью;
  - d) характеризуется неполным психологическим контактом.
- 6. Общение – это:**
- a) производство индивидами их общего;
  - b) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов;
  - c) процесс установления и развития контактов между людьми.
- 7. К невербальным видам коммуникации относятся:**
- a) оптико-кинетическая система знаков;
  - b) паралингвистическая система знаков;
  - c) экстралингвистическая система знаков;
- 8. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:**
- a) логический;
  - b) семантический;
  - c) стилистический;
  - d) фонетический.
- 9. К психологическим характеристикам группы относятся:**
- a) групповые интересы;
  - b) групповые нормы;
  - c) групповые потребности;

- d) групповые цели;
- e) групповые ценности.

**10. В процессе познания другого человека одновременно осуществляется несколько процессов:**

- a) интерпретация его поведения и попытка понять причины его поведения;
- b) построение собственной стратегии поведения;
- c) построение стратегии воздействия на собеседника;
- d) эмоциональная оценка другого.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста.

**Критерии оценивания:**

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

**Задания для контрольной работы**

Темы контрольных работ:

- Социально-психологические проблемы исследования личности.
- Регулирование социально-психологических процессов в сфере труда.
- Психологические основы обучения, деятельности и межличностных отношений.

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает две части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля) и основную (разбор ситуации, или решение кейса). Содержание частей контрольной варьируется по вариантам.

**Пример вариантов контрольной работы**

**Вариант 1.**

*Вводная часть*

Ответьте письменно на вопросы

1. Дайте определение понятию и теории каузальной атрибуции.
2. Сформулируйте принципы исследования психологии больших социальных групп.

*Основная часть*

Сделайте сравнительную таблицу «Определение общения в различных теоретических подходах».

*Дополнительная часть:*

Составьте краткое описание двух пар, за которыми вы наблюдали (укажите пол людей, характер обстановки, время суток и др.). Опишите невербальные проявления общения.



## Вариант 2.

### *Вводная часть*

Ответьте письменно на вопросы

1. В чем специфика коммуникативного процесса между людьми.
2. Какова роль социальных эталонов и стереотип в понимании других людей?

### *Основная часть*

Составьте блок-схему «Типы коммуникативных барьеров».

### *Дополнительная часть:*

Каковы основные характеристики социально-психологических стратегий взаимодействия между людьми.

### Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

### **Критерии оценивания задания:**

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в основной, вводной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### **Итоговый контроль по дисциплине**

#### Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета: экзаменационный билет содержит 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности знаниевой компоненты компетенций ПК-4, ПК-13, ПК-20, ПК-34, ПК-35, ПК-36.

### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Специфика социально-психологического подхода.
2. Основные характеристики групп.

3. Классификации групп, изучаемых в социальной психологии.
  4. Содержание и структура психологии большой социальной группы.
  5. Психологические особенности этнических групп.
  6. Массовидные явления психики, их классификация.
  7. История возникновения малой группы в социальной психологии.
  8. Классификация малых групп.
  9. Основные направления исследования малых групп.
  10. Общая характеристика динамических процессов в малой группе
  11. Феномен группового давления.
  12. Групповая сплоченность.
  13. Лидерство и руководство в малых группах.
  14. Теории происхождения лидерства.
  15. Стили лидерства.
  16. Процесс принятия группового решения и эффективность групповой деятельности.
  17. Новые подходы к развитию группы, психологическая теория коллектива.
  18. Стадии и уровни развития группы в психологической теории коллектива.
  19. Методологическое значение социально-психологической теории коллектива.
  20. Групповая динамика и руководство.
  21. История исследования психологии межгрупповых отношений.
  22. Проблема межгрупповых отношений в рамках принципа деятельности.
  23. Экспериментальные исследования психологии межгрупповых отношений.
- Методологическое и практическое значение проблематики.
24. Классификация межличностных взаимоотношений.
  25. Личность как предмет исследования в социологии и психологии.
  26. Специфика социально-психологической проблематики личности.
  27. Понятие социализации и содержание процесса социализации.
  28. Стадии процесса социализации и институты социализации.
  29. Каузальная атрибуция.
  30. Социально-психологические аспекты личности.
  31. Исследования социальной установки в общей психологии.
  32. Социальная фасилитация и ингибция. Дезиндивидуализация личности.
  33. Коллективизация мышления и феномен групповой поляризации.
  34. Дискриминация, предрассудки и социальные стереотипы. Конформизм.
  35. Положительное и отрицательное влияние группы на личность.
  36. Сущность и структура трудовой адаптации.
  37. Факторы трудовой адаптации.
  38. Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации.
  39. Адаптация к условиям профессиональной деятельности.
  40. Понятие о социальной перцепции.
  41. Восприятие и понимание людьми друг друга.
  42. Механизмы и законы межличностного восприятия.
  43. Трудовой коллектив и его структура.
  44. Структура трудового коллектива.
  45. Внутриколлективная сплоченность и его факторы.
  46. Персональные взаимоотношения людей.
  47. Понятие о группах и коллективах.
  48. Групповая дифференциация.
  49. Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.
  50. Понятие, виды и структура межличностных и межгрупповых конфликтов.
  51. Причины межличностных и межгрупповых конфликтов.

52. Функции межличностных и межгрупповых конфликтов.
53. Стратегии поведения, способы предупреждения и разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов.
54. Общая характеристика творческой и изобретательской деятельности.
55. Этапы процесса изобретения.
56. Особенности учебной конструктивно-технической деятельности.
57. Пути формирования эффективных способов решения конструктивно-технических задач.
58. Классификация социально-психологических методов.
59. Методы социально-психологического воздействия.

#### Образец экзаменационного билета

<p>Башкирский государственный университет</p> <p>Институт экономики, финансов и бизнеса</p> <p>Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства</p>	<p>Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»</p> <p>Программа подготовки: «Управление деловой карьерой персонала»</p> <p>Заочная форма обучения</p> <p>Дисциплина «Социально- психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)»</p>
---	--

#### Экзаменационный билет № 1

1. История возникновения малой группы в социальной психологии.
2. Стадии процесса социализации и институты социализации.

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

#### **Критерии оценивания:**

«**Отлично**» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов.

«**Хорошо**» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

«Удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

#### Основная литература:

1. Лисовская Н. Б., Трощинина Е. А. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие. – СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – 224 с. URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=435428](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=435428)

#### Дополнительная литература:

2. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118125](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125)

3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 391 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118137](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118137)

4. Шуванов В. И. Социальная психология управления: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118145](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118145)

5. Лобачев З. Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 117 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=89719](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=89719)

### 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	<a href="http://www.bashlib.ru">www.bashlib.ru</a>
2.	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>
3.	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	<a href="https://bashedu.bibliotech.ru">https://bashedu.bibliotech.ru</a>
4.	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	<a href="http://www.psystudy.com/">www.psystudy.com/</a>
5.	Университетская библиотека on-line	<a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>

6.	База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
7.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
8.	Электронно- библиотечная система издательства «Лань»	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
9.	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	<a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a>
10.	Справочно-правовая система Консультант Плюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
11.	Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
12.	Электронный каталог Библиотеки БашГУ	<a href="http://www.bashlib.ru/catalogi">http://www.bashlib.ru/catalogi</a> .
13.	Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press)	<a href="https://archive.neicon.ru/xmlui/">https://archive.neicon.ru/xmlui/</a>
14.	Издательство «Annual Reviews»	<a href="https://www.annualreviews.org/">https://www.annualreviews.org/</a>
15.	Издательство «Taylor&Francis»	<a href="https://www.tandfonline.com/">https://www.tandfonline.com/</a>

#### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

#### 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
---	-------------	---

<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас Windows 8 Russian. 1.Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм кламас 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран с светодиодом lumien master control, проектор casio, персональный компьютер пэвм</p>

		класас
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: № 115, 118</b>		115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге