

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Социальная психология

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление и развитие персонала организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.05 Социальная психология относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.</p> <p>УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.</p> <p>УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать: основы социальной психологии личности, групп и коллективов.</p> <p>Уметь: применять на практике методы социальной психологии и психологии лидерства;</p> <p>Владеть: принципами совместной деятельности.</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать: теоретические основы и практические формы эффективного общения и межличностного взаимодействия.</p> <p>Уметь: использовать методы и приёмы эффективного общения.</p> <p>Владеть: навыками общения в групповых процессах.</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать: основы ролевого поведения, социальные роли в командах.</p> <p>Уметь: анализировать состояние человека в общении, причины поведение и поступков.</p>	<p>Задания</p> <p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Тест</p> <p>Дискуссионное обсуждение</p>

		<p><i>Владеть:</i> <i>профессиональными социальными нормами и правилами.</i></p>		
<p><i>ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании</i></p>	<p><i>ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</i> <i>ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</i> <i>ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.</i></p>	<p><i>ДПК-4.1:</i> <i>Знать:</i> <i>теоретические представления о роли социальных и культурных факторов в функционировании организации.</i> <i>Уметь:</i> <i>анализировать роль внутренних социальных факторов в работе организации.</i> <i>Владеть:</i> <i>анализом социальных условий деятельности организации.</i></p> <p><i>ДПК-4.2:</i> <i>Знать:</i> <i>теорию и практику преодоления барьеров в общении, проблем в межличностном взаимодействии.</i> <i>Уметь:</i> <i>выполнять работу с персоналом по оптимизации межличностного взаимодействия;</i> <i>Владеть:</i> <i>методами социальной работы с персоналом.</i></p> <p><i>ДПК-4.3:</i> <i>Знать:</i> <i>теоретические основы ценностного подхода в практике управления</i> <i>Уметь:</i> <i>разрабатывать и внедрять программы управления персоналом на основе ценностного подхода.</i> <i>Владеть:</i> <i>принципами ценностного подхода в менеджменте.</i></p>	<p><i>Задания</i> <i>Реферат</i></p>	<p><i>Экзамен:</i> <i>Тест</i> <i>Дискуссионное обсуждение</i></p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудовое содержание дисциплины

	очная
--	--------------

Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	22
Промежуточная аттестация	36 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	
Тема 1. Проблема личности в социальной психологии.	10	2	4	6	4
Тема 2. Социально-психологические аспекты социализации. 8 2 2 4 4	7	2	4	6	1
Тема 3. Психологические механизмы включения личности в решение жизненных задач.	10	2	4	6	4
Тема 4. Социальная психология групп	8	2	4	6	2
Тема 5. Взаимоотношение личности и общности – ключевая проблема социальной психологии.	10	2	4	6	4
Тема 6. Феномен групповой сплочённости.	7	2	4	6	1
Тема 7. Феноменология лидерства и руководства в малой группе.	10	2	4	6	4
Тема 8. Методы принятия группового решения.	8	2	4	6	2
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	32	50	22

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение специальных заданий с проверкой в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости.

Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объёме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции.

Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

1) Представьте, что Вас пригласили в качестве эксперта по корпоративной политике. Вы столкнулись с одной из проблем. В один из отделов крупной организации поступила сотрудница редкой в данных краях национальности. Некоторые коллеги проявляли неприязненное отношение к ней, по возможности избегали общения с ней, не готовы были выполнять совместные задания, замечали любые ее ошибки, называли ее злобно. Руководитель не участвовал в происходящем, говоря, что это не в его компетенции.

Вопросы:

Какое исследование нужно провести, чтобы детально разобраться в причинах неприязненного отношения к сотруднице?

Можно ли эту проблему решить локально или это системная проблема. Аргументируйте свою позицию.

Какую программу действий Вы бы предложили, чтобы таких ситуаций не возникало в этом и других отделах.

2) Составьте развёрнутую социально-психологическую характеристику любой группы, которую вы хорошо знаете, с описанием её параметров и психологических характеристик. Приведите примеры межкультурных групп и их особенностей функционирования.

Для выполнения практического задания рекомендуется использовать следующую литературу:

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. — М.:

Аспект Пресс, 2014. — 368 с. — Режим доступа:
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68756

2. Андреева, Г.М. Социальная психология: Практикум. [Электронный ресурс] / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров. — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 480 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68783>

3) Опишите критерии и функции групповой сплочённости. Назовите позитивные и негативные последствия групповой сплочённости для группы и для индивида.

Для выполнения практического задания рекомендуется использовать следующую литературу:

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. — М.: Аспект Пресс, 2014. — 368 с. — Режим доступа:
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68756
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: Практикум. [Электронный ресурс] / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров. — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 480 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68783>

3) В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Как преодолеть конфликтную ситуацию?

4) Ситуационная задача

1. Прочитайте ситуационную задачу. Письменно ответьте на вопросы. При ответе на вопросы к ситуационной задаче важно выстраивать гипотезы и делать выводы на основе объективно изложенных фактов. Все предположения должны быть подтверждены цитатами из текста.
2. Какие факты, изложенные в ситуационной задаче, позволяют нам говорить о наличии проблемы? В чем именно она заключается?
3. Какие предпосылки нынешней ситуации Вы можете обозначить, исходя из того, как вёл себя Алексей раньше?
4. Предположите, как эта проблема воспринимается Алексеем.
5. Предположите, как эта проблема воспринимается Георгием.
6. Какое место занимает Алексей в коллективе?
7. Какие шаги следует предпринять Георгию для того, чтобы ситуация наладилась?
8. Какие шаги следует предпринять Алексею для разрешения этой проблемы?
9. Если Алексею, как наставнику, дадут новых подопечных, к каким последствиям это может привести?
10. Какие техники используются для снятия психического напряжения, вызванного деструктивными аспектами выполнения профессиональной деятельности?
11. Какие признаки и аспекты поведения личности подлежат коррекции при развитии профессиональных деструкций?

Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспективный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

Раньше Алексей работал с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Часто помогал другим сотрудникам, был отзывчив к их просьбам и проблемам.

Было время, когда работа захватывала все его мысли, не оставляя времени для остальных сфер жизни. Каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты.

Одним из самых ценных качеств Алексея Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и спокойно высказывает свое мнение. Кроме того, Алексей всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным и очень ценным для дела результатам.

Алексей благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушивались, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте.

За три года совместной работы Георгий и Алексей успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового подразделения.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Алексей почти всё время в плохом настроении, неохотно берётся за новые дела. Он часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Он может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию.

Часто многие сотрудники его поддерживают, и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч, как правило, минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для выпадов Алексея. Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?

Всё реже они стали совместно говорить о предстоящих делах, общаться в конструктивном русле. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроением команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать что-то особенное.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Кейс:

Генеральный директор является также изобретателем и автором ключевых технологий своей фирмы. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные, хоть и важные, срочные дела не успевает делать. Делегировать не любит, в принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обещаний, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя. В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удастся далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Например, важный для фирмы заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись. Генеральный директор сообщает, что сам отправит письмо с дизайн-проектом. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N. Через день генеральный

директор объявляет, что стоимость проекта будет в два раза больше (N*2). Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора.

3) Опишите критерии и функции групповой сплочённости. Назовите позитивные и негативные последствия групповой сплочённости для группы и для индивида.

Для выполнения практического задания рекомендуется использовать следующую литературу:

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. — М.: Аспект Пресс, 2014. — 368 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68756
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: Практикум. [Электронный ресурс] / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров. — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 480 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68783>

Сравните определение предмета социальной психологии как науки, данное Г.М. Андреевой, Э. Аронсоном, М.Ю. Кондратьевым, Д. Майерсом, Л.Г. Почебут. Прокомментируйте эти определения.

Для выполнения практического задания рекомендуется использовать следующую литературу:

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. — М.: Аспект Пресс, 2014. — 368 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68756
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: Практикум. [Электронный ресурс] / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров. — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2009. — 480 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/68783>

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Процессы интеграции и дифференциации в группе. Закономерности групповой интеграции.

Понятие социализации. Исследовательские подходы к определению основных этапов социализации. Характеристика современных парадигм проблемы социализации личности.

Процессы интеграции и дифференциации в группе. Закономерности групповой интеграции.

Изучение групповой сплочённости в зарубежной и отечественной социальной психологии. Понятие ЦОЕ. Практическое значение исследований групповой сплочённости.

Общение как базовая категория социальной психологии. Современные проблемы и перспективы развития психологического общения.

Общение как взаимопонимание и взаимопознание людей. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии. Основные направления экспериментальных исследований межличностного восприятия.

Интерактивная сторона общения. Межличностное взаимодействие как предмет социально – психологических исследований. Социальные мотивы взаимодействия.

Общение как обмен информацией. Специфика обмена информацией в коммуникативном процессе. Проблема эффективности коммуникативного процесса. Понятие тезауруса.

Механизмы межличностного восприятия в процессе общения.

Психология невербального общения. Полифункциональность невербального поведения. Особенности понимания и интерпретации невербального поведения.

Кооперация и конкуренция как основные виды взаимодействия. Влияние продуктивного и непродуктивного стилей взаимодействия на эффективность деятельности и руководства.

Феномен каузальной атрибуции. Теории каузальной атрибуции.

Аттрактивное (эмоциональное) общение. Понятие аттракции.

Феноменология межличностных отношений. Эмоционально- оценочная природа отношений. Динамика эмоциональных отношений в диаде: возникновение, стабилизация, распад.

Содержание и значение явления стереотипизации. Основные функции стереотипизации. Проблема истинности социальных стереотипов.

Социальные стереотипы: свойства, причины возникновения, способы изменения.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

2. Формирование Я-концепции личности: причины и механизмы.
3. Взаимосвязь личности и общества как ключевая проблема социальной психологии. Традиции и современное состояние исследований личности в социальной психологии.
4. Проблема социализации личности в социальной психологии. Влияние семьи, культуры, группы сверстников, СМИ на процесс социализации.
5. Понятие социализации. Исследовательские подходы к определению основных этапов социализации. Характеристика современных парадигм проблемы социализации личности.
6. Процессы интеграции и дифференциации в группе. Закономерности групповой интеграции.
7. Изучение групповой сплочённости в зарубежной и отечественной социальной психологии. Понятие ЦОЕ. Практическое значение исследований групповой сплочённости.

8. Общение как базовая категория социальной психологии. Современные проблемы и перспективы развития психологического общения.
9. Общение как взаимопонимание и взаимопознание людей. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии. Основные направления экспериментальных исследований межличностного восприятия.
10. Интерактивная сторона общения. Межличностное взаимодействие как предмет социально – психологических исследований. Социальные мотивы взаимодействия.
11. Общение как обмен информацией. Специфика обмена информацией в коммуникативном процессе. Проблема эффективности коммуникативного процесса. Понятие тезауруса.
12. Механизмы межличностного восприятия в процессе общения.
13. Психология невербального общения. Полифункциональность невербального поведения. Особенности понимания и интерпретации невербального поведения.
14. Кооперация и конкуренция как основные виды взаимодействия. Влияние продуктивного и непродуктивного стилей взаимодействия на эффективность деятельности и руководства.
15. Феномен каузальной атрибуции. Теории каузальной атрибуции.
16. Аттрактивное (эмоциональное) общение. Понятие аттракции.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема раскрыта. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
не зачтено	Тема не раскрыта или допущены грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
		не зачтено		зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	знаний вследствие отказа обучающегося от ответа		много негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок	подготовок и. Ошибок нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»
--	-------	---------------------------------------------------------

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Экзамен

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

1. Кто из перечисленных авторов предлагал изучать социальную психологию как «коллективную рефлексологию»?

1) Г.И. Челпанов, 2) В.М. Бехтерев, 3) П.П. Блонский, 4) М.А.Рейснер.

2. Впервые направление «психология народов» появилось в работах:

1) Гегеля, 2) М. Лацаруса и Г. Штейнталя, 3) В. Вундта.

3. Кто, по мнению Г. Лебона, управляет толпой:

1) герой, 2) лидер, 3) элита.

4. Что, по мнению В. Макдаугалла является причиной социального поведения? 1) врожденные инстинкты, 2) социальная ситуация развития, 3) свойства личности, 4) эмоции.

5. Какое из перечисленных направлений современной социальной психологии не является психологическим источником?

1) бихевиоризм, 2) когнитивизм, 3) психоанализ, 4) интеракционизм.

6. Какая из перечисленных систем не относится к невербальной коммуникации? 1) оптико-кинетическая система, 2) паралингвистическая, 3) экстралингвистическая, 4) организация пространства и времени, 5) контакт глаз, 6) все относятся.
7. Интерактивная сторона общения это: 1) обмен информацией, 2) обмен действиями, 3) восприятие другого.
8. Автором транзактного анализа является: 1) Т. Парсонс, 2) Э. Берн, 3) Р. Бейлс.
9. Какая позиция не является классической для транзактного анализа? 1) Родитель, 2) Учитель, 3) Ребенок, 4) Взрослый, 5) все являются.
10. Какая из предложенных схем не является схемой регистрации взаимодействия? 1) транзактный анализ, 2) схема Бейлса, 3) «дилемма узника», 4) все являются.
11. Термин «социальная перцепция» был введен: 1) А.Н. Леонтьевым, 2) Дж. Брунером, 3) Г.М. Андреевой.
12. Какой из перечисленных механизмов не является механизмом межличностного восприятия? 1) идентификация, 2) эмпатия, 3) рефлексия, 4) все являются.
13. Эффект установки имеет отношение к: 1) Коммуникативной стороне общения, 2) Интерактивной стороне общения, 3) перцептивной стороне общения.
14. Феномен конформизма открыл: 1) М. Шериф, 2) С. Аш, 3) С. Милграм.
15. Конформизм – это: 1) феномен группового давления, 2) феномен групповой сплоченности, 3) феномен лидерства.
16. Групповое меньшинство обладает: 1) нормативным влиянием, 2) информационным влиянием, 3) социальным влиянием.
17. В центре малой группы с точки зрения стратометрической концепции находятся: 1) эмоциональные контакты, 2) ЦОЕ, 3) цели совместной деятельности.
18. К какому феномену относятся следующие характеристики: регуляция межличностных отношений, стихийное возникновение, эмоциональная основа: 1) лидерство, 2) руководство.
19. Какая из представленных теорий не является теорией происхождения лидерства: 1) теория черт, 2) ситуационная теория, 3) системная теория, 4) все являются.
20. Феномен, который указывает на то, что в ходе групповой дискуссии противоположные мнения не только обнаруживаются, но и вызывают принятие или отвержение их большей частью группы называется: 1) поляризация, 2) сдвиг к риску, 3) «группомыслие».
21. К уровню специальной методологии в социальной психологии относятся: а) анализ совместной деятельности группы; б) анализ группы как субъекта группового сознания; в) изучение генезиса групповых целей и ценностей; г) изучение групповой динамики в различных условиях; д) верны ответы В и Г; е) все ответы верны.
22. Обоснованность (валидность) инструмента социально-психологического исследования выражается в его: а) способности измерить именно те характеристики объекта, которые и нужно измерить; б) теоретической обоснованности; в) субъективной привлекательности для испытуемых; г) значимости для исследователя; д) способности получать результат; е) все ответы не верны.
23. Способами проверки информации на достоверность являются: а) повторное измерение; б) измерение одного и того же свойства разными наблюдателями; в) расщепление шкалы; г) верны ответы А и Б; д) верны ответы А и В; е) все ответы верны.

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-4
(Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)

24. Общение – это: а) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов; б) процесс установления и развития контактов между людьми; в) производство индивидами их общего; г) все ответы верны; д) верны ответы А и В; е) верны ответы Б и В.
25. Опосредованное общение – это а) прямое естественное общение, когда субъекты взаимодействия общаются посредством речи, паралингвистических и невербальных средств коммуникации; б) общение, опосредованное невербальными средствами коммуникации; в) общение с использованием исключительно вербальных средств; г) общение на очень близкой (до 1,5 метров) дистанции; д) все ответы верны; е) все ответы не верны.
26. Опосредованное общение: а) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием; б) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.); в) характеризуется неполным психологическим контактом; г) характеризуется затрудненной обратной связью; д) все ответы верны; е) все ответы не верны.
27. Общение – это полифункциональный процесс. В зависимости от критерия, выделяют различные функции. По какому критерию выделены следующие функции общения: контактная, информационная, побудительная, координационная, понимания, эмотивная, установления отношений, оказания влияния? а) цель общения; б) уровень общения; в) количество участников общения; г) социальная значимость общения; д) полезность общения; е) продолжительность общения.
28. Специфика межличностного информационного обмена определяется: а) наличием процесса психологической обратной связи; б) возникновением коммуникативных барьеров; в) многоуровневостью передачи информации; г) влиянием пространственно-временного контекста на содержание информации; д) верны ответы А и Б; е) все ответы верны.
29. Коммуникативные барьеры непонимания возникают: а) вследствие принадлежности субъектов общения к разным социальным слоям; б) в связи с различными знаковыми средствами передачи сообщения; в) вследствие разного уровня развития и владения речью; г) при различиях в идеологии и различиях в представлениях о структуре и смысле власти; д) верны только ответы Б и В; е) все ответы верны.
30. К коммуникативным барьерам непонимания относятся: а) фонетический; б) семантический; в) стилистический; г) логический; д) верны только ответы Б и Г; е) все ответы верны.
31. Коммуникативные барьеры отношений возникают, если: а) в процессе контакта возникают негативные чувства; б) в процессе контакта возникают негативные эмоции; в) взаимодействующие стороны испытывают симпатию друг у друга; г) если участники общения являются носителями разных субкультур; д) все ответы верны; е) верны ответы А и Б.
32. К невербальным видам коммуникации относятся: а) оптико-кинетическая система знаков; б) паралингвистическая система знаков; в) экстралингвистическая система знаков; г) верны ответы Б и В; д) верны ответы А и Б; е) все ответы верны.
33. Психологическое заражение – это: а) особый механизм социального восприятия; б) особый механизм влияния; в) специфическая форма социальной памяти; г) один из феноменов группообразования; д) механизм повышения групповой сплоченности; е) процесс повышения эмоциональной напряженности в группе.
34. Термин «интерактивная сторона общения» обозначает: а) совокупность феноменов, выражающих суть взаимодействия людей; б) аспект коммуникативного процесса; в) внутреннюю, психологическую

структуру деятельности; г) активность членов группы по поддержанию ее целостности; д) верны ответы Б и В; е) все ответы верны.

35. Согласно теории Т. Парсона, элементами структуры единичных действий, из которых складывается взаимодействие, являются: деятель, «другой», нормы, ценности, ситуация; б) потребность, мотив, цель, операции; в) трансакционный стимул, реакция, ситуация; г) вербальная информация, невербальная информация, контекст; д) все ответы верны; е) верны ответы В и Г.

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

38. Функциональная единица взаимодействия – акт, по мнению Мида, состоит из четырех фаз: а) узнавание, приветствие, информационный контакт, выход из контакта; б) фаза встречи, фаза узнавания, фаза уточнения ситуации, фаза действия, фаза завершения; в) фаза побуждения, фаза уточнения ситуации, фаза непосредственного действия, фаза завершения; г) фаза убеждения, фаза соглашения, фаза принятия решения, фаза действия; д) потребность, оценка возможностей, поведение, выход из контакта; е) мотивация, интеракция, оценка результатов, эмоциональный отклик.

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

40. Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому называется: а) соперничество; б) конкуренция; в) компромисс; г) приспособление; д) верны ответы А и Б; е) верны ответы Б и Г.

41. Стремление субъектов взаимодействия идти на взаимные уступки и реализовывать свои интересы с учетом интересов противоположной стороны, называется: а) сотрудничество; б) кооперация; в) избегание; г) компромисс; д) альтруизм; е) приспособление.

Оценочное средство - Дискуссионное обсуждение

Экзамен

Критерии оценивания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Тема дискуссии раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы

Оценка	Критерии оценивания
	навыки при решении нестандартных задач.
очень хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
хорошо	Тема дискуссии раскрыта, но допущены негрубые ошибки. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
удовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
неудовлетворительно	Тема дискуссии частично раскрыта, но имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
плохо	Тема дискуссии не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

Типовые задания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

Вопросы к экзамену по дисциплине «Социальная психология»

1. Современные представления о предмете социальной психологии. Место социальной психологии в системе научного знания. Задачи социальной психологии как науки.
2. Программа и методы социально- психологического исследования.
3. Социально-исторический контекст становления социальной психологии в России. Основные проблемы и тенденции развития отечественной социальной психологии.
4. История формирования социально-психологических идей за рубежом (середина 19 века - начало 20 столетия).
5. Основные теоретические направления современной социальной психологии. Интеракционизм в социальной психологии.
6. Становление и развитие социальной психологии. Этап триумфа лабораторного экспериментирования. Оформление социальной психологии в экспериментальную науку.
7. Европейская психология второй половины 20 века. Теория социальных представлений С.Московичи.
8. Социально - психологический подход к исследованию личности. Общая характеристика современных подходов к изучению социализации.

9. Особенности социализация личности на рубеже 20-21 веков. Социализационное влияние новых информационных технологий. Особенности социализации взрослых и детей. Ресоциализация.
10. Методологические проблемы исследования малой группы в социальной психологии. Зарубежный и отечественный подходы к определению малой группы и пониманию её границ. Классификация малых групп.
11. Аттитюд: структура и функции. Проблема соотношения социальных установок и реального поведения. Парадокс Лапьера.
12. Э.Фромм о механизмах социализации личности и типах социальных характеров.
13. Система ценностей общества и ценностные ориентации личности.
14. Традиции и этапы изучения социальных установок (аттитюдов). Значение исследований социальных установок в анализе детерминант социального поведения.
15. Социальная роль: содержание, функции, классификации.
16. Формирование Я-концепции личности: причины и механизмы.
17. Взаимосвязь личности и общества как ключевая проблема социальной психологии. Традиции и современное состояние исследований личности в социальной психологии.
18. Проблема социализации личности в социальной психологии. Влияние семьи, культуры, группы сверстников, СМИ на процесс социализации.

Типовые задания (Дискуссионное обсуждение - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)

1. Понятие социализации. Исследовательские подходы к определению основных этапов социализации. Характеристика современных парадигм проблемы социализации личности.
2. Процессы интеграции и дифференциации в группе. Закономерности групповой интеграции.
3. Изучение групповой сплочённости в зарубежной и отечественной социальной психологии. Понятие ЦОЕ. Практическое значение исследований групповой сплочённости.
4. Общение как базовая категория социальной психологии. Современные проблемы и перспективы развития психологического общения.
5. Общение как взаимопонимание и взаимопознание людей. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии. Основные направления экспериментальных исследований межличностного восприятия.
6. Интерактивная сторона общения. Межличностное взаимодействие как предмет социально – психологических исследований. Социальные мотивы взаимодействия.
7. Общение как обмен информацией. Специфика обмена информацией в коммуникативном процессе. Проблема эффективности коммуникативного процесса. Понятие тезауруса.
8. Механизмы межличностного восприятия в процессе общения.
9. Психология невербального общения. Полифункциональность невербального поведения. Особенности понимания и интерпретации невербального поведения.
10. Кооперация и конкуренция как основные виды взаимодействия. Влияние продуктивного и непродуктивного стилей взаимодействия на эффективность деятельности и руководства.
11. Феномен каузальной атрибуции. Теории каузальной атрибуции.

12. Аппрактивное (эмоциональное) общение. Понятие аттракции.
13. Феноменология межличностных отношений. Эмоционально- оценочная природа отношений. Динамика эмоциональных отношений в диаде: возникновение, стабилизация, распад.
14. Содержание и значение явления стереотипизации. Основные функции стереотипизации. Проблема истинности социальных стереотипов.
15. Социальные стереотипы: свойства, причины возникновения, способы изменения.
16. Группа как социально - психологический феномен. Определение группы. Функции группы. Типология групп.
17. Понятие «межличностные отношения». Процесс формирования межличностных отношений: возникновение, стабильность, распад.
18. Основные направления исследований малых групп в истории социальной психологии.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений : учебник / Андреева Г.М. - Москва : Аспект-Пресс, 2017. - 363 с. - ISBN 978-5-7567-0827-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=772643&idb=0>.
2. Корниенко В. И. Командообразование : учебник / В. И. Корниенко. - Москва : Юрайт, 2022. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/497114> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14723-0 : 1169.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820311&idb=0>.
3. Фадейкина В. С. Управление социальным развитием организации / Фадейкина В. С. - Новосибирск : СГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-00148-047-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=750722&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Захарова Людмила Николаевна. Основы психологического консультирования организаций : Учебное пособие / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 432 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98704-584-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740342&idb=0>.
2. Гулевич О. А. Социальная психология : учебник и практикум / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05490-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848765&idb=0>.
3. Толстых Л. Р. Социальная психология личности и групп : учебное пособие / Толстых Л. Р. - Чита : ЗабГУ, 2021. - 118 с. - Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом Забайкальского государственного университета. - Книга из коллекции ЗабГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-9293-2969-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=829351&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Сайт журнала «Вопросы психологии» <http://www.vorpsy.ru/rubr/0102.htm>
2. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
3. Методики изучения внутригрупповых отношений
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
4. Методики изучения компетентности в общении
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
5. Хрестоматия «Психология личности в трудах отечественных психологов»
6. http://fictionbook.ru/author/lev_kulikov/psihologiya_lichnosti_v_trudah_otechestv/read_online.html?page=0
7. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ:
[http://www.rosmintrud.ru/;](http://www.rosmintrud.ru/)
8. Научная электронная библиотека [http://elibrary.ru/;](http://elibrary.ru/)
9. Социальная работа и социальная политика <http://socwork-study.ru>
10. Социальная работа <http://soc-work.ru>
11. Научно-информационный портал <http://socpolitika.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.