

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

**СОЦИАЛЬНАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**  
**сборник учебно-методических материалов**  
для направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
факультета социальных наук  
Амурского государственного  
университета*

*Составитель: Степанова С.С.*

Социальная и организационная психология : сборник учебно-методических материалов для студентов направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017  
© Кафедра психологии и педагогики, 2017  
© Степанова С.С., составление

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Методические рекомендации по работе с лекционным материалом	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	5
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов	6
4. Методические рекомендации (указания) по подготовке к зачету	11

## **1 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛЕКЦИОННЫМ МАТЕРИАЛОМ**

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании научных работ.

### **Тема 1. Введение. Предмет организационной и социальной психологии**

#### *План лекции*

1. Основные понятия и роль организационной социальной психологии в системе психологического знания.
2. Современные тенденции развития.

### **Тема 2. Зарубежная организационная и социальная психология**

#### *План лекции*

1. Американская классическая школа: Ф.У. Тейлор, Г. Эмерсон.
2. Американская социально-психологическая школа.
3. Теории Э. Мейо, Д. Мак-Грегора; Ф. Херцберга.
4. Японская школа.

### **Тема 3. Социальная психология организаций**

#### *План лекции*

1. Классификации социальных групп.
2. Организация как средняя социальная группа: функции, типы структур

### **Тема 4. Социальная психология малой группы**

#### *План лекции*

1. Условия образования, динамика, уровни развития малой группы.
2. Динамика группы.
3. Групповые эффекты.
4. Уровни развития группы.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

Студентам следует иметь в виду, что при подготовке к семинарам и практическим занятиям ему необходимо знать все вопросы темы по материалам учебников, учебных пособий, а также по конспектам лекций. Лишь имея знания по всей теме, ориентируясь в массе фактического и теоретического материала, уяснив смысл введенных в оборот понятий, целесообразно переходить к изучению узловых проблем, выносимых на практические занятия. Так как подготовка к семинарам по дисциплине «Педагогика и психология высшей школы» в основном сводится к изучению научной литературы, необходимо тщательно просмотреть список рекомендованной литературы и отметить какие из статей/глав монографий по их названию могут быть отнесены к соответствующим пунктам плана. Студентам рекомендуется пользоваться методом сравнительного анализа. Желательно обращать внимание на дискуссионные вопросы, которые являются предметом обсуждения среди отечественных и зарубежных ученых.

### **Тематика практических занятий**

#### **Тема 1. Социально-психологический климат**

1. Факторы и показатели формирования социально-психологического климата

#### **Тема 2. Психологическое обеспечение внедрения инноваций**

1. Понятие «инновация» и его психологическое содержание.
2. Социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения нововведений.
3. Характеристика и проявления психологических барьеров по отношению к нововведениям

#### **Тема 3. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов**

1. Социально-психологическое содержание понятия «конфликт», и виды конфликтов.
2. Особенности протекания межгруппового, внутригруппового, межличностного конфликтов.
3. Основные стадии конфликта и управление им.

#### **Тема 4. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду**

1. Понятие мотив и виды мотивов, понятие потребности.
2. Потребности в трудовой деятельности.
3. Мотивация трудовой деятельности.
4. Механизмы социально-психологического стимулирования трудовой деятельности

#### **Тема 5. Потребности трудовой деятельности**

1. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
2. Условия формирования успешной карьеры.
3. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
4. Методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна

### **3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Самостоятельная работа студентов подразумевает изучение источников и литературы по исследуемым темам, а также самостоятельный поиск источников и литературы помимо рекомендованных преподавателем, подготовку к письменным контрольным работам и к зачету.

#### **Рекомендации по работе с литературой.**

В процессе изучения дисциплины студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебной и научной литературы. Изучение специальной литературы (монографий), учебников, учебных пособий, сборников научных трудов и т.д.) рекомендуется проводить в определенной последовательности. Сначала следует ознакомиться с книгой в общих чертах. Необходимость этого этапа определяется тем, что вовсе не обязательно тратить время на прочтение каждой книги, возможно, студенту понадобится лишь отдельная ее часть или просто конкретная информация. В этих целях может оказаться достаточным прочитать справочный аппарат издания, который включает выходные данные (заглавие, автор, издающая организация, год издания, аннотация и прочее); оглавление или содержание; библиографические ссылки и списки; предисловие, вступительную статью, рецензию, послесловие или заключение. Такое ознакомление с книгой поможет установить, целесообразно ли ее дальнейшее изучение.

Существует два способа чтения книги: беглый просмотр ее содержания и тщательная проработка текста. Путем беглого просмотра можно ознакомиться с книгой в общих чертах. В результате такого «поискового» чтения может оказаться, что в ней содержится нужная информация и требуется ее скрупулезно изучить. Тщательная проработка текста заключается не только в полном его прочтении, но и в усвоении, детальном анализе прочитанного.

При чтении исторической и общественно-политической литературы важно уточнить все те понятия и термины, которые могут быть неправильно или неоднозначно истолкованы. Для этого необходимо обратиться к словарям, справочникам, сборникам нормативно-правовых актов, в которых может присутствовать их толкование. Вместе с тем в тексте следует выделить основные положения и выводы автора и доказательства, их обосновывающие.

Если изучается нужная и интересная публикация и требуется тщательная проработка текста, то при отсутствии возможности скопировать его составляется конспект. Он представляет собой сжатое изложение существенных положений и выводов автора без излишних подробностей. Кратко и точно записываются определения, новые сведения, цифровые данные, а также все то, что может быть использовано для работы. При этом следует точно записать полные выходные данные книги по ГОСТу, а при составлении конспекта указывать с какой страницы издания заимствована та или иная информация. Выписки из книг должны быть точными. Если требуется без искажений передать мысль автора, то прибегают к дословным выпискам-цитатам.

Если нет необходимости в тщательной проработке публикации, то можно составить ее план или реферат. Планом книги является ее оглавление. При реферировании в малом по объему тексте кратко излагаются основные положения и выводы, содержащиеся в публикации. Некоторые студенты при работе с книгой делают на полях своего конспекта разного рода заметки, русские или латинские, (например, «это важно», NB и т.д.) производят разноцветные выделения в тексте, которые способствуют лучшему усвоению данных сведений, а кроме того позволяют быстро найти нужную цитату.

#### **При подготовке презентации студентам следует:**

- 1) составлять презентацию согласно теме доклада;
- 2) использовать проверенные источники;
- 3) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;

- 4) соблюдать правила орфографии, пунктуации, сокращений и пр.;
- 5) текст на слайде должен быть лаконичен и содержателен (информативен), не должен полностью дублировать устное выступление докладчика;
- 6) умеренно использовать различные средства логического ударения;
- 7) следить за соответствием изображений содержанию;
- 8) по возможности использовать качественные изображения;
- 9) следить за тем, чтобы текст на слайде был читаемым;
- 10) использовать единый стиль оформления (по возможности, соответствующий тематике презентации или нейтральный);
- 11) на последнем слайде желательно указать перечень использованных источников.

Критерии оценки презентаций:

**Общие критерии:**

- соответствие презентации теме;
- глубина и полнота раскрытия темы;
- адекватность передачи первоисточника;
- логичность, связность;
- доказательность;
- структурная упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение);
- оформление;
- языковая правильность.

**При подготовке докладов студентам рекомендуется:**

- 1) использовать проверенные источники;
- 2) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;
- 3) соблюдать грамматические правила русского языка, следить за чистотой речи (например, минимизировать употребление слов- и звуков-паразитов);
- 4) использовать не менее трех источников;
- 5) во время выступления следить за регламентом;
- 6) доклад должен быть содержательным и информативным; изложение – последовательным и ясным;
- 7) при выступлении приветствуется использование презентации или иных иллюстративных материалов;
- 8) доклад может быть результатом коллективного творчества;
- 9) в конце выступления студент должен подвести итог, сделать выводы, ответить на вопросы аудитории.

**Подготовку реферата студент осуществляет в нескольких случаях:**

1. В качестве задания самостоятельной работы по дисциплине.
2. В качестве отработки пропущенного занятия.
3. Для получения дополнительных баллов.

Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины. Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.

Реферат выполняется машинописно, объемом от 15 страниц формата А4; шрифт – TimesNewRoman, 14 кегль, полуторный интервал. В отдельных случаях преподаватель может назначить написание реферата от руки, объемом от 15 страниц формата А4.

При подготовке реферата студенту рекомендуется:

- 1) использовать проверенные источники;
- 2) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;

- 3) соблюдать грамматические правила русского языка (орфографию, пунктуацию, принятые сокращения и пр.);
- 4) оформлять реферат в соответствии с требованиями нормоконтроля:
  - титульный лист;
  - содержание;
  - текст (должен быть разбит на разделы согласно содержанию);
  - заключение;
  - список литературы.
- 5) использовать не менее трех источников;
- 6) выдерживать структуру реферата, которая должна включать: титульный лист; содержание с указанием страниц разделов/частей/пунктов/глав и т.д. реферата; основную часть; заключение; библиографический список;
- 7) студент обязан исключить плагиат при написании реферата;
- 8) обязательно наличие ссылок на использованные источники и литературу.

В случае непредставления реферата согласно установленному графику (без уважительной причины), студент обязан подготовить новый реферат. Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентами. Сдача реферата преподавателю обязательна.

#### **Тема 4. Социальная психология малой группы.**

1. Условия образования малой группы.
2. Уровни развития группы.
3. Виды малых групп.
4. Стратометрическая концепция А.В. Петровского.
5. Теоретические подходы к исследованию межгрупповых отношений.

#### **Критерии оценки реферата:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и

иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике или в реферате отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть ошибки в техническом оформлении; есть нарушения композиции и структуры; в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; не в полном объеме представлен список использованной литературы, есть ошибки в его оформлении; отсутствуют или некорректно оформлены и не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть многочисленные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст реферата представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов).

### **Задания для анализа ситуаций.**

#### **Тема 7. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов.**

Познакомьтесь с предложенными ситуациями. Проанализируйте вид конфликта по объёму, источнику возникновения, длительности, напряжённости и др. Проанализируйте ситуации по стадиям развития конфликта. По возможности выявите позитивные и негативные функции конфликта. Пользуясь алгоритмом управления конфликтом, предложите возможные стратегии и тактики.

Ситуация 1. В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге.

Ситуация 2. В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение.

Ситуация 3. В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» — он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным — мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы. Однако напрямую попросить весельчака умерить свой пыл сотрудники стесняются.

Ситуация 4. В коллективе работают менеджер и его ассистент. Первый регулярно нагружает своего помощника работой, а сам большую часть рабочего времени сидит в социальных сетях, разговаривает с коллегами и подолгу обедает. Однако итоговый результат совместной работы он преподносит как свою личную заслугу, за что регулярно получает от начальства благодарности и премии, в то время как ассистент остается в тени.

#### **Критерии оценки анализа ситуаций:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Предложенный вариант будет способствовать достижению определенных (указанных педагогом) целей, формированию позитивных новообразований в форме знаний, умений или качеств личности сотрудников организации. Обоснование включает анализ конфликтной ситуации, изложение возможных причин ее воз-

никновения, постановку целей и задач; учет особенностей сотрудников организации; описание возможных ответных реакций сотрудников организации и других участников инцидента, предвидение результатов воздействия.

оценка «хорошо» выставляется студенту, если предложенный вариант реагирования направлен на достижение положительного воспитательного и (или) обучающего эффекта. В предлагаемом решении демонстрируется понимающее отношение к сотрудникам организации, учитываются условия проблемной ситуации. Однако предложенное описание не содержит достаточного обоснования, направленность педагога на положительный эффект не подкреплена знаниями об особенностях сотрудников организации, ведущих потребностях и мотивах, возможных причинах проблемного поведения, последствиях выбранного способа воздействия и др.

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если приведен вариант разрешения ситуации нейтрального типа, это возможный, но не конструктивный вариант реагирования. Ситуация не станет хуже, но и не улучшится. Воспитательный и обучающий эффект будут минимальными. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Решение направлено на то, чтобы «здесь и теперь» ситуация выглядела без проблемной, а его негативное влияние на поведение и личностные характеристики сотрудников организации в будущем практически не учитывается.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если вариант ответа отсутствует или предложенный вариант является антипедагогическим. Предлагается такой вариант решения, при котором проявляющиеся трудности и проблемы сотрудников организации (нарушение дисциплины, асоциальность, противодействие, конфликтность и т.д.) усилятся. Предложенный вариант может свидетельствовать о попустительстве и равнодушии к происходящему. В ответе может проявиться негативное отношение к другим участникам образовательного процесса, неудовлетворенность собственным социальным положением и др.

#### 4 РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ

Зачет может проходить устно (в вопросно-ответной форме) и письменно (тесты). Студент может ознакомиться с вопросами к зачету в начале семестра. При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно повторить пройденный материал в строгом соответствии с программой, примерным перечнем вопросов к зачету. Необходимо использовать конспекты лекций и семинарских занятий, учебную литературу, рекомендованную преподавателем. Особое внимание следует обратить на вопросы, рассмотренные на семинарских занятиях, так на них обычно разбираются сложные или недостаточно отраженные на страницах специальной литературы сюжеты. При необходимости следует обратиться к преподавателю за консультацией и методической помощью.

##### Вопросы к зачету

1. Предмет, цель и задачи организационной социальной психологии как научно-практической дисциплины.
2. История развития организационной социальной психологии.
3. Методы организационной социальной психологии.
4. Основные характеристики и жизненный цикл организации.
5. Взаимосвязь организационной социальной психологии с другими отраслями психологии и смежными науками.
6. Понятие организационной структуры. Сравнительная характеристика механистической и органической организационных структур.
7. Функциональная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
8. Дивизиональная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
9. Матричная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
10. Корпоративная и индивидуалистская организация: сравнительная характеристика.
11. Понятие управления организацией, виды управления.
12. Общая характеристика стратегического управления организацией, сравнительная характеристика оперативного и стратегического управления организацией.
13. Классификация организационных целей и предъявляемые к ним требования.
14. Типы и уровни конфликтов в организации.
15. Профилактика конфликтов и конструктивные стратегии их разрешения.
16. Психологические теории мотивации и их применение в практике управления и организационного развития.
17. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
18. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала.
19. Соотношение понятий «власть», «руководство», «лидерство» в организационном контексте.
20. Современные представления о стилях руководства: сравнительная характеристика.
21. Понятие харизматического лидерства, его роль в управлении организацией, (возможности и ограничения).
22. Понятие и структура организационной культуры.
23. Типология организационных культур.
24. Приемы формирования и развития организационной культуры.
25. Мотивы и потребности людей в организации

26. Установки работников и руководителей организации: виды установок и их изменение
27. Методы организационного развития
28. Профессиональный стресс
29. Организационный и личностный потенциал
30. Виды конфликтов управления и их психологические параметры
31. Сущность организационной конфликтности.
32. Фазы реализации конфликта. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов.