

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого»
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УВР и МП

д.м.н., доцент

И.А. Соловьева

29" июня 2022

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Профессиональная коммуникация

для подготовки обучающихся по программе магистратуры по направлению
подготовки 34.04.01 Управление сестринской деятельностью

Красноярск

2022

Практическое занятие №1

Тема: «Проблема личности в социальной психологии»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы (актуальность изучаемой проблемы): для лучшего понимания процесса коммуникации и выстраивания эффективной коммуникации, необходимо понимание формирования личности. Личность рассматривается всегда через призму социальных отношений и социального взаимодействия.

Формируемые компетенции: УК-5.1.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	10.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	10.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	30.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме

Аннотация (краткое содержание темы):

В современной науке насчитывается, больше сотни различных определений понятия «личность», и любое из этих определений обычно подчинено той или иной теоретической концепции его автора и его методическому инструментарию для проверки данной теории.

Любая личность подвержена воздействиям со стороны общества на макроуровне и микроуровне. Под макроуровнем имеется в виду «широкая» социальная среда, вплоть до уровня всей мировой общественной системы, но, конечно, в первую очередь следует отметить роль влияний того конкретного общества, к которому принадлежит личность. Нельзя не упомянуть здесь воздействия государства в целом и тех или иных его органов на личность.

Макроуровень — это ближайшее социальное окружение личности: ее семья, круг друзей, коллеги по работе, соседи и т.п., т.е. все люди, с которыми непосредственно общается и взаимодействует личность в тех или иных ситуациях повседневной жизни. Наблюдаемые эффекты различных воздействий макро- и микросреды на психику и поведение личности дают богатую пищу для социально-психологического анализа.

Я-концепция и самооценка. Психологический термин Я в русском языке неоднозначен. С одной стороны, Я - это, как уже говорилось, результат выделения человеком самого себя из окружающей среды, что позволяет ему ощущать и переживать собственные физические и психические состояния, осознавать себя субъектом деятельности. С другой стороны, собственное Я человека является для него и объектом самопознания.

В этом случае в состав Я человека входит его самовосприятие и самопонимание. Иначе говоря, то, каким данный человек видит себя и как он истолковывает себе свои действия, составляет Я-концепцию личности. Это своеобразная психология и философия собственного Я. В соответствии со своей Я-концепцией человек и осуществляет свою деятельность. Поэтому поведение человека является всегда логичным, с его точки зрения, хотя оно может не казаться логичным на взгляд других людей.

Исследования показывают, что уровень самооценки личности связан с когнитивными аспектами Я-концепции. Так, люди с низкой самооценкой имеют менее ясно определенную и устойчивую Я-концепцию, чем люди с высокой самооценкой. Я-концепция людей с низкой самооценкой, по-видимому, является менее сложной и менее гибкой. Имеются данные, говорящие о том, что именно уверенность в себе является причиной высокой самооценки, а не наоборот (т.е. неверно утверждение, что высокая самооценка порождает более высокий уровень уверенности в себе). Исследования показывают, что если люди проявляют тенденцию подразделять в пределах своей Я-концепции информацию о себе на позитивную и негативную и первая чаще вспоминается, то такой когнитивный стиль повышает их самооценку и понижает уровень депрессии. У тех людей, для которых позитивные аспекты Я являются более важными,

подразделение информации о себе на позитивную и негативную может быть частью процесса, способствующего исключению в конце концов негативной информации из памяти. А это, в свою очередь, удаляет такую информацию из Я-концепции. С другой стороны, людям, которым негативные аспекты Я кажутся более важными, психологически более приемлемо смешивать в своем сознании вместе позитивные и негативные аспекты Я.

Социальная идентичность как часть Я-концепции. Одна из наиболее влиятельных теорий развития Я была разработана Э. Эриксоном. Это теория стадий развития Я (Эриксон, 1996). Он утверждал, что формирование идентичности (осознания индивидуального Я) является решающей задачей, возложенной на юношеский возраст. Формирование идентичности знаменует собой переход от детства к взрослости. Приобретая твердое чувство идентичности, молодой человек получает основу для составления планов своей карьеры, начала трудовой деятельности или продолжения образования, а также для установления интимных взаимоотношений.

Кроме Э.Эриксона социально-психологические концепции в изучении личности и особенностей социальной идентичности отражены в теориях Э.Фромма, А.Тэшфела, Дж.Тернера. Концепция **Э.Фромма**, это попытка преодолеть ограниченность психоаналитической теории с ее биологизаторской детерминацией *развития личности* и рассмотреть роль социологических, политических, культурных факторов ее формирования. Личность, с точки зрения Фромма, – это целостность врожденных и приобретенных психических свойств, характеризующих *индивида* и делающих его уникальным. Под приобретенными свойствами автор понимал прежде всего различия в *характере*, представляющие проблему этики и свидетельствующие об уровне, достигнутом индивидом в искусстве жить. Обосновывая общественно - историческая обусловленность характера и личность человека., Фромм вводит понятие «социального характера» как связующего звена между психикой индивида и социальной структурой общества. Э. Фромм описывает следующие социальные типы характера:

Рецептивная ориентация (берущая) – человек представляет, что источник всех благ лежит вовне; он зависим и пассивен, доверчив и сентиментален; Эксплуататорская ориентация (овладевающая) – человек также считает, что источник благ вовне, но не надеясь получить их в дар, стремится добыть их силой или хитростью; Стяжательская ориентация (сберегающая) – в отличие от предыдущих типов, человек не верит, что может получить что-то из внеш. мира; рыночная ориентация (обменивающая) – личность рассматривается как товар, выставленный на продажу; Плодотворная ориентация в отличие от неплодотворных, является идеалом гуманистической этики – человек воспринимает себя как воплощение своих сил-способностей, которые не скрыты и не отчуждены от него, а свободно реализуются.

Теория социальной идентичности А.Тэшфела. Теория социальной идентичности Тэшфела, состоит в следующем: 1. Социальная идентичность складывается из тех аспектов образа «Я», которые вытекают из восприятия

индивидом себя как члена определенных социальных групп. 2. Индивиды стремятся к сохранению или повышению своей самооценки, т.е. стремятся к положительному образу себя³. Социальные группы (или категории) и членство в них связаны с сопутствующей им положительной или отрицательной оценкой, существующей в обществе, следовательно, социальная идентичность может быть положительной или отрицательной. 4. Оценка собственной группы индивидом определяется взаимоотношениями с некоторыми другими группами через социальное сравнение ценностно - значимых качеств и характеристик. Сравнение, результатом которого становится положительное отличие своей группы от чужой, порождает высокий престиж, отрицательное - низкий.

Саморегуляция. Занимаясь той или иной деятельностью, человек обычно сознательно направляет и контролирует свои собственные действия в соответствии с целью. Это называется саморегуляцией. В работах Г.С. Никифорова психическая саморегуляция рассматривается как компонент самоуправления. «Упрощенно говоря, самоуправление для субъекта — это решение вопросов о том, что и как делать. Спецификой регулирования является исполнение того, что было намечено. Переход от самоуправления к саморегулированию — это переход от замысла, идеи к воплощению их в жизнь».

Концепция социальной роли. Социально-психологический подход к личности требует рассмотрения ее в тесной связи с социальным окружением. Прежде всего, имеются в виду те социальные группы, в состав которых личность входит, с членами которых взаимодействует. Для того чтобы лучше понять взаимосвязи личности и ее социальной среды, психологи обращаются к положениям ролевой теории личности.

Взаимовлияние личности и социальной роли.

В целом поведение каждой личности складывается из отдельных действий в рамках тех или иных социальных ролей, все же можно сказать, что любая роль, как таковая, существует отдельно от личности, выполняющей ее. Конечно, любая личность обычно привносит индивидуальное своеобразие в процесс выполнения той или иной социальной роли. Ее интересы, установки, убеждения могут проявляться при этом явно или неявно. Порой индивид даже стремится подчеркнуть свою независимость от роли, демонстрируя так называемую ролевую дистанцию. Проблема соотношения психических свойств личности и ее ролевого поведения сложна и мало изучена.

Методики вида деятельности: Групповая дискуссия

Тема: Объективные методы изучения личности в социальной психологии

Тема и цель дискуссии

Тема: Объективные методы исследования личности в социальной психологии

Цель: Выработка представлений о наиболее объективном и эффективном методе исследования личности в социальной психологии

Время дискуссии	1 час 20 минут
Заинтересовать участников, создать необходимую мотивацию	Большое количество методов не всегда обеспечивают объективность полученных данных, какой метод можно назвать наиболее объективным методом исследования личности в социальной психологии
Добиться однозначного понимания проблемы всеми участниками	Методы активного социально-психологического обучения способны дать более объективную информацию о социально-психологических характеристиках личности в процессе межличностных отношений
Начать обмен мнениями (по возможности без оценок)	Участники высказываются по кругу

2. По отношению к группе:

Познакомить участников дискуссии, если они незнакомы	Каждый участник представляется по кругу
Ориентировать на коллективное решение	Сообщить о преимуществах группового решения
Создать доброжелательную, деловую атмосферу, установить положительный эмоциональный фон	Доброжелательное отношение ко всем участникам — доброжелательные обращения, жесты, мимика, улыбка и т. п.

По отношению к каждому участнику:

Добиться, чтобы в дискуссии принимали участие все члены группы	Каждый участник дискуссии высказывается по кругу
Активизировать пассивных	Обратиться к молчащему с вопросом, просьбой помочь. Предложить задание, в котором необходимо участие каждого
Оказывать поддержку, помощь выступающим	Внимательно выслушать каждого, лучше не перебивать. Порекомендовать без боязни высказывать свои мнения, поскольку важно учесть каждое

Этап II. Оценка

1. По отношению к проблеме:

Собрать максимум предложений. Постараться осветить все аспекты проблемы	Выслушать всех. Свои предложения высказать только после того, как выслушаны мнения участников
Провести анализ собственных мнений	Подвести частичные итоги, выделить основные положения, сделать предварительные выводы
Держаться в «русле» проблемы, не допускать повторов и отклонений от темы	Тактично останавливать отклонившихся от темы, напоминать о целях и задачах дискуссии

2. По отношению к группе:

Поддерживать высокий уровень активности всей группы	Всем поочередно предоставлять слово. Не допускать затянувшихся диалогов и монологов, чрезмерной активности одних за счет других
Поддерживать деловую атмосферу	Требовать ясного изложения мыслей, уточнять неясные положения. Руководителю больше опрашивать и слушать. Самому стараться говорить меньше, но по существу
Не допускать личной конфронтации участников	Устранять недоразумения между участниками дискуссии. Пресекать оценочные суждения, направленные на личные качества оппонента
Поддерживать теплую, дружескую атмосферу	Например, использовать улыбку,

поощрительные высказывания типа: «Хорошо, мы продвигаемся»

3. По отношению к каждому участнику:

Уделять максимум внимания мнению каждого участника	Внимательно выслушивать каждого. Преждевременно не прерывать говорящего
Требовать ясной аргументации	Уточнять неясные положения, просить объяснить свою точку зрения
Активизировать пассивных	Обратиться к «молчуну» с вопросом. Любезно попросить его высказать свою точку зрения
По возможности сохранять беспристрастность	Уделять равное внимание каждому, оказывать поддержку всем участникам

Этап III. Завершение дискуссии

1. По отношению к проблеме:

Четкое и внятное подведение итогов	Формулировка вывода, решения или спектра решений
Сравнить итог с поставленной целью	Напомнить цель, сопоставить с ней результаты дискуссии
Если тема не исчерпана стимулировать продолжение дискуссии	Предложить группе продолжить дискуссию в следующий раз

2. По отношению к группе:

Принятое решение должно быть групповым	При подведении итогов учитывать по возможности мнения всех членов группы. Каждый должен высказать свое мнение по поводу группового решения
Помочь группе прийти к согласованному мнению	Умелая постановка вопросов, обобщение полученных результатов
Сохранить деловую, доброжелательную атмосферу, несмотря на возможную конфронтацию мнений	Подчеркнуть важность разнообразия предложений и подходов в дискуссии для нахождения оптимальной альтернативы

3. По отношению к каждому участнику:

Добиться того, чтобы у каждого или по крайней мере у большинства осталось чувство удовлетворения от участия в дискуссии	Подчеркнуть вклад каждого в общий итог. Не жалеть заслуженных похвал. Поблагодарить всех членов группы за участие в дискуссии
---	---

Итоги

По итогам группового обсуждения написать эссе на тему «Объективный метод исследования личности в социальной психологии»

Примерная тематика НИРС по теме

1. Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности В.А. Ядова.
2. Влияние поведения на аттитюды: объяснительные схемы (теория самопрезентации, теория когнитивного диссонанса, теория самовосприятия).
3. Личность как система отношений (Мясищев).
4. Социально-психологические теории отношений личности.
5. Самоотношение личности и Я-концепция.
6. Проблематика идентичности в социальной психологии. Персональная, социальная, гендерная идентичность. Формирование и

развитие социальной идентичности. Исследования идентичности в ситуации социального кризиса.

7. Социально-психологические качества (свойства) личности.

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyy-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва :

Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт , 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №2

Тема: «Социальное мышление и поведение личности»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы (актуальность изучаемой проблемы): изучение особенностей социального мышления личности. Изучение ценностно-нормативной регуляции социального поведения, социально-психологических установок. Использование полученных знаний в практической

Формируемые компетенции: УК-5.2.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся

2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	10.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	10.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	30.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	90	

Аннотация (краткое содержание темы)

Социальное поведение — это поведение, выражающееся в совокупности поступков и действий индивида или группы в обществе, и зависящее от социально-экономических факторов и господствующих норм.

Социальные потребности - особый вид потребностей человека. Потребности, нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма человеческой личности, социальной группы, общества в целом; внутренний побудитель активности. Различают два вида потребностей: естественные и созданные обществом. Естественные потребности - это повседневные нужды человека в еде, одежде, жилье и т. д. Социальные потребности - это потребности человека в трудовой деятельности, социально-экономической активности, духовной культуре, т. е. во всем, что является продуктом общественной жизни.

Существуют разные определения понятия «направленность». С.Л.Рубинштейн определяет направленность личности как ее «динамическую тенденцию». А.Н.Леонтьев выделяет понятие «смыслообразующий мотив». Б.Г.Ананьев указывает на существование «основной жизненной направленности» личности. Б.Г.Пранигишвили – на «динамическую организацию сущностных сил человека».

Чаще всего, в научной литературе под **направленностью** понимают совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличной ситуации. Следует отметить, что направленность личности всегда социально обусловлена и формируется в процессе воспитания. Направленность – это установки, ставшие свойствами личности и проявляющиеся в таких формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, убеждение. Кратко охарактеризуем каждую из выделенных форм направленности в порядке их иерархии.

Влечение. Принято считать, что влечение – наиболее примитивная, по своей сути биологическая форма направленности. С психологической точки зрения – это психическое состояние, выражающее неосознанную или недостаточно осознанную потребность. Как правило, влечение является преходящим явлением, поскольку представленная в нем потребность либо угасает, либо осознается, превращаясь в желание. **Желание** – осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному. Следует отметить, что желание, будучи достаточно осознанным, имеет побуждающую силу. Оно обостряет осознание цели будущего действия и способствует построению плана действия. Данная форма направленности характеризуется осознанием не только своей потребности, но и возможных путей ее удовлетворения. Следующая форма направленности – **стремление**. Стремление возникает тогда, когда в структуру включается волевой компонент. Поэтому стремление часто рассматривается в качестве вполне определенного побуждения к деятельности. Наиболее ярко характеризуют направленность личности ее **интересы**. Интерес можно рассматривать, с одной стороны, как особое мотивационное состояние познавательного характера, которое напрямую, может быть, и не связано с какой-либо одной, актуальной в данный момент времени потребностью. Интерес к себе может вызвать любое неожиданное событие, появившийся в поле зрения предмет, случайно возникший слуховой или иной раздражитель.

С другой стороны, под интересом часто понимают специфическую форму проявления познавательной активности, которой соответствует особый вид деятельности, называемый ориентировочно-исследовательским. Одной из наиболее существенных характеристик такого интереса является то, что при удовлетворении он не угасает, а наоборот, вызывает новые интересы, соответствующие более высокому уровню познавательной активности.

Различают **непосредственный интерес**, вызываемый привлекательностью объекта (например, интерес к определенной учебному предмету), и **опосредованный интерес** к объекту, как средству достижения определенных целей (например, интерес к учебному предмету, как средство получения высокого балла). Следующая форма проявления направленности личности – это *идеал*.

Идеал – это то, к чему стремится личность, на что она ориентируется. Идеалы человека могут выступать в качестве одной из наиболее значимых

характеристик мировоззрения человека, т.е. его системы взглядов на объективный мир, на место человека в этом мире, на отношение человека к окружающей его действительности и к самому себе. В мировоззрении отражаются не только идеалы, но и ценностные ориентации людей, их убеждения.

Убеждение – высшая форма направленности – это система мотивов личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением. В основе убеждений лежат осознанные потребности, которые побуждают личность действовать определенным образом. Собственные убеждения человек часто стремится подтвердить аргументами и доводами. Убеждения формируют мотивацию человека. А в основе всех форм направленности личности лежат мотивы деятельности.

Методики вида деятельности

Методика исследования социального интеллекта

Социальный интеллект является профессионально важным качеством для профессий типа «человек-человек» и позволяет прогнозировать успешность деятельности педагогов, психологов, психотерапевтов, журналистов, менеджеров, юристов, следователей, врачей, политиков, бизнесменов.

Методика рассчитана на весь возрастной диапазон, начиная с 9 лет.

Стимульный материал представляет собой набор из 4 тестовых тетрадей. Из них 3 субтеста составлены на невербальном стимульном материале и один субтест - на вербальном. Каждый субтест содержит от 12 до 15 заданий. Время проведения субтестов ограничено.

Процедура тестирования

В зависимости от целей исследования методика допускает как проведение полной батареи, так и использование отдельных субтестов. Возможны индивидуальный и групповой варианты тестирования.

При использовании полного варианта методики субтесты предъявляются в порядке их нумерации. Вместе с тем эти рекомендации авторов методики не являются непреложными.

Время, отведенное на каждый субтест, ограничено и составляет 6 минут (1 субтест – «Истории с завершением»), 7 минут (2 субтест – «Группы экспрессии»), 5 минут (3 субтест – «Вербальная экспрессия»), 10 минут (4 субтест – «Истории с дополнениями»). Общее время тестирования, включая инструкцию, составляет 30-35 минут.

Правила тестирования

1. Раздавать тестовые тетради только в момент проведения данного субтеста.
2. Убеждаться каждый раз, что обследуемые правильно поняли инструкцию к субтестам.

3. Добиваться от обследуемых усвоения описанных в инструкциях сведений о Барни и Фердинанде - действующих лицах первого и последнего субтестов.

4. Ориентировать испытуемых на выбор ответов, отражающих наиболее типичное поведение персонажей в данной ситуации, исключая оригинальные и юмористические трактовки.

5. Предупреждать обследуемых, что в случае исправлений необходимо четко вычеркивать в бланке неправильные ответы.

6. В целом не поощряя ответы наугад, следует указать обследуемым, что лучше все же давать ответы, даже если они не совсем уверены в их правильности.

7. При возникновении вопросов по ходу тестирования необходимо адресовать обследуемых к письменной инструкции, не допуская обсуждения вслух.

8. Точно измерять время и следить за тем, чтобы обследуемые не начинали работать раньше времени.

Перед началом тестирования обследуемым выдаются бланки ответов, на которых они фиксируют некоторые сведения о себе. После этого они получают тестовые тетради с первым субтестом и начинают знакомиться с инструкцией по ходу ее зачитывания экспериментатором. В процессе чтения инструкции экспериментатор делает паузу после знакомства с примером, чтобы убедиться, что обследуемые правильно его поняли. По окончании инструкции отводится время для ответов на вопросы. После этого экспериментатор дает команду «Переверните страницу. Начали» и включает секундомер.

За минуту до окончания работы над субтестом обследуемых предупреждают об этом. По истечении времени работы дается команда «Стоп. Отложите ваши ручки», обследуемые отдыхают в течение нескольких минут и переходят к выполнению следующего субтеста.

Бланк ответов

Ф.И.О. _____ Дата _____

Возраст _____ Пол _____

Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
1 1 2 3	1 1 2 3	1 1 2 3	1 1 2 3

2 1 2 3	2 1 2 3	2 1 2 3	2 1 2 3
3 1 2 3	3 1 2 3	3 1 2 3	3 1 2 3
4 1 2 3	4 1 2 3	4 1 2 3	4 1 2 3
5 1 2 3	5 1 2 3	5 1 2 3	5 1 2 3
6 1 2 3	6 1 2 3	6 1 2 3	6 1 2 3
7 1 2 3	7 1 2 3	7 1 2 3	7 1 2 3
8 1 2 3	8 1 2 3	8 1 2 3	8 1 2 3
9 1 2 3	9 1 2 3	9 1 2 3	9 1 2 3
10 1 2 3	10 1 2 3	10 1 2 3	10 1 2 3
11 1 2 3	11 1 2 3	11 1 2 3	11 1 2 3
12 1 2 3	12 1 2 3	12 1 2 3	12 1 2 3
13 1 2 3	13 1 2 3		13 1 2 3
14 1 2 3	14 1 2 3		14 1 2 3
	15 1 2 3		

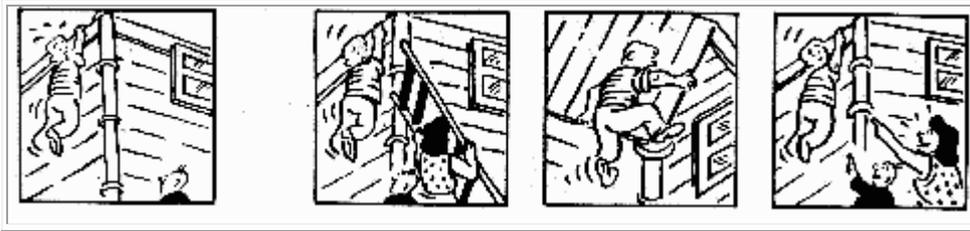
Стимульный материал

СУБТЕСТ N 1 "ИСТОРИИ С ЗАВЕРШЕНИЕМ"

«В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены житейские ситуации, происходящие с персонажем Барни. Барни - это лысый мужчина, по профессии - официант. В ситуациях также принимают участие жена, маленький сын и друзья Барни, с которыми он встречается дома или в кафе.

В каждом задании слева расположен рисунок, изображающий определенную ситуацию. Определите чувства и намерения действующих в ней персонажей и выберите среди трех рисунков справа тот, который показывает наиболее правдоподобный вариант продолжения (завершения) данной ситуации.

Рассмотрим пример:



На рисунке слева Барни, зацепившийся за край крыши, испуган и просит помощи у своего маленького сына. Мальчик взволнован тем, что видит отца в таком трудном положении.

Выбор рисунка N 1 является правильным ответом в данном случае. Поэтому на Бланке ответов цифра 1 обведена кружком. Рисунок N 1 наиболее логично и правдоподобно продолжает заданную ситуацию: жена и сын Барни приставляют к стене лестницу, для того чтобы помочь ему спуститься.

Выбор рисунков N 2 и N 3 является менее корректным. Что касается рисунка N 2, то маловероятно, что, вися в воздухе в таком испуганном и беспомощном состоянии, Барни сможет залезть на крышу самостоятельно. Поскольку положение Барни опасно, жена и сын вряд ли стали бы насмехаться над ним, как это изображено на рисунке N 3.

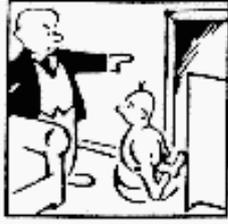
Итак, в каждом задании Вы должны предсказать, что произойдет после ситуации, изображенной на левом рисунке, основываясь на чувствах и намерениях действующих в ней персонажей.

Не выбирайте рисунок для ответа только потому, что он показался Вам наиболее забавным продолжением. Предлагайте наиболее типичное и логичное продолжение заданной ситуации. Номер выбранного рисунка (обозначенный в правом нижнем углу рисунка) обводится кружком на Бланке ответов. В самих тестовых тетрадях никаких пометок делать нельзя.

На выполнение субтеста отводится 6 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу до команды "НАЧАЛИ"!



1



1



2



3



2



1



2



3



3



1



2



3



4



1



2



3



5



1



2



3



6



1



2



3



7



1



2



3



8



9



10



11



12



13



14



СУБТЕСТ N 2 "ГРУППЫ ЭКСПРЕССИИ"

«В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены позы, жесты, мимика, то есть выразительные движения, отражающие состояние человека.

Для объяснения сути задания рассмотрим пример. В этом примере три картинки, расположенные слева, иллюстрируют одно и то же состояние человека, одни и те же мысли, чувства, намерения.



Одна из четырех картинок справа выражает такое же состояние, такие же мысли, чувства или намерения. Необходимо найти эту картинку.

Правильным ответом будет рисунок N 2, выражающий такое же состояние (напряжения или нервозности), что и рисунки слева. Поэтому на Бланке ответов цифра 2 обведена кружком.

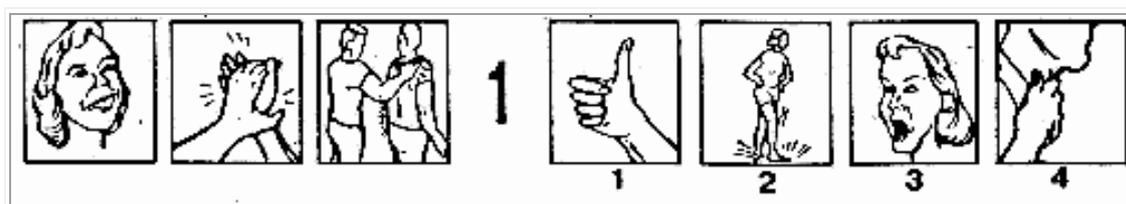
Рисунки N 1, 3, 4 не подходят, так как отражают другие состояния (радости и благополучия).

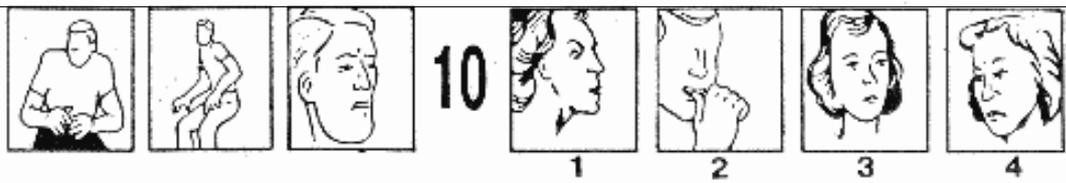
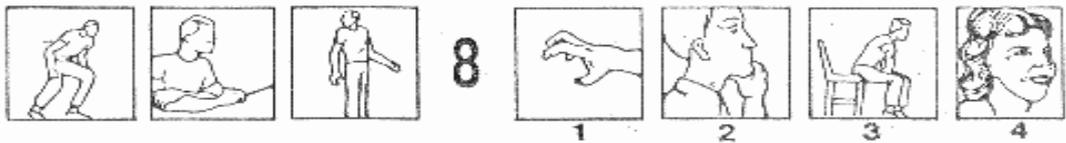
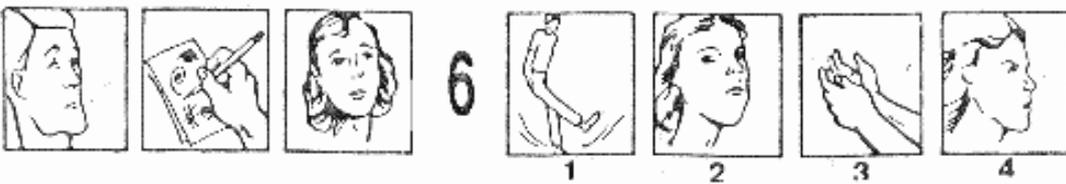
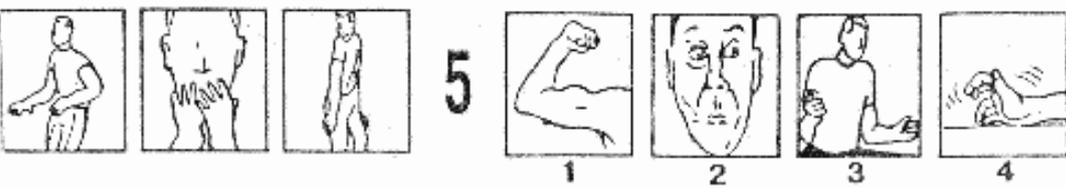
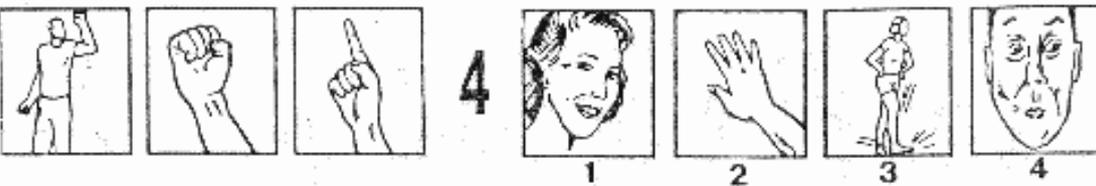
Итак, в каждом задании субтеста среди четырех рисунков справа Вы должны выбрать тот, который подходит к группе из трех рисунков слева, потому что отражает сходное состояние человека. Номер выбранного рисунка обводится кружком на Бланке ответов.

На выполнение субтеста отводится 7 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу до команды "НАЧАЛИ"!







СУБТЕСТ N 3 "ВЕРБАЛЬНАЯ ЭКСПРЕССИЯ"

"В каждом задании этого субтеста слева написана фраза, которую один человек говорит другому, а справа перечислены три ситуации общения. Причем только в одной из них фраза, приведенная слева, приобретет другой смысл. Рассмотрим пример.

Глуховатый человек - товарищу: "Повторите, пожалуйста".

Сообщение глуховатого человека к товарищу представляет собой вежливую просьбу. Эта же фраза в ситуациях N 2, 3 будет иметь такое же значение. И только в ситуации N 1 в устах оскорбленного человека она приобретет совсем другой смысл. Поэтому на Бланке ответов цифра 1 обведена кружком.

Итак, в каждом задании необходимо выбрать ту ситуацию общения, в которой заданная слева фраза приобретет другое значение, будет связана с другим намерением, нежели в двух других ситуациях.

На выполнение субтеста отводится 5 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу до команды "НАЧАЛИ"!

1. Человек - своему товарищу: "Вы великолепны".	1. Довольный служащий - своему начальнику.
	2. Благодарный ученик - своему преподавателю.
	3. Недовольный человек - своему знакомому.
2 . Продавец - покупателю: "Вы получите, что надо".	1. Улыбающийся преподаватель - студенту.
	2. Врач - пациенту.
	3. Рассерженный милиционер - канючащему пьянице.
3. Судья - победителю: "Поздравляю".	1. Отец - победителю.
	2. Друг - победителю.
	3. Проигравший - победителю.
4. Гордый отец - другу: "Посмотри на нее".	1. Ревнивая девушка - другу.
	2. Обрадованный мальчик - другу.
	3. Восхищенная девушка - другу.
5. Человек - своему другу: "Что ты делаешь?"	1. Рассерженная мать - ребенку.
	2. Заинтригованный прохожий - играющему ребенку.
	3. Учитель - примерному ученику.
6. Врач - больному ребенку: "Прими-ка это".	1. Мать - сыну.
	2. Боец - противнику.

	3. Нагруженная жена - мужу.
7. Официантка - клиенту: "Чем я могу Вам помочь?"	1. Психиатр - пациенту.
	2. Прохожий - пострадавшему в аварии.
	3. Гид - туристу.
8. Преподаватель - студенту: "Ты можешь сделать это лучше"	1. Жена - мужу.
	2. Мать - ребенку.
	3. Тренер - спортсмену.
9. Отец - сыну: "Ты мне нравишься".	1. Брат - сестре.
	2. Молодой человек - подруге.
	3. Племянник - тетке.
10. Начальник рабочему: "Это хорошо".	1. Поклонник - артисту.
	2. Преподаватель - студенту.
	3. Разгневанный ребенок - побитому им сопернику.
11. Мать - бегущему ребенку: "Тише!"	1. Рассерженный отец - кричащему сыну.
	2. Пассажир - водителю.
	3. Прохожий - неосторожному ребенку.
12. Страховой агент - клиенту: "Распишитесь здесь, пожалуйста".	1. Администратор гостиницы - клиенту.
	2. Коллекционер автографов - "звезде".
	3. Кассир - вкладчику.

СУБТЕСТ N 4 "ИСТОРИИ С ДОПОЛНЕНИЕМ"

"В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены истории про Фердинанда. У Фердинанда есть жена и маленький

ребенок. Он работает начальником, поэтому в историях будут также принимать участие его сослуживцы.

Каждое задание состоит из восьми картинок. Четыре верхние картинки отражают определенную историю, происходящую с Фердинандом. Одна из этих картинок всегда пропущена. Вам необходимо выбрать среди четырех рисунков нижнего ряда тот, который при подстановке на место пустого квадрата вверху будет дополнять историю с Фердинандом по смыслу. Если Вы правильно выберете отсутствующий рисунок, то смысл истории полностью прояснится, чувства и намерения действующих в ней персонажей станут понятными.

Рассмотрим пример:



В этой истории отсутствует третий рисунок. В конце истории мы видим, что Фердинанд, мечтавший об обеде, не получает его вопреки своим ожиданиям и выходит из дома раздосадованный. Жена Фердинанда рассержена и делает вид, что читает сыну книгу. Мальчик сидит спокойно. Все это связано с тем, что Фердинанд, умываясь после работы, оставил на кухне грязь, что и разозлило его жену. Таким образом, логичным дополнением истории является рисунок N4. Поэтому в Бланке ответов цифра 4 обведена кружком.

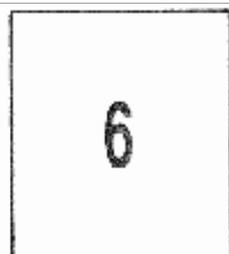
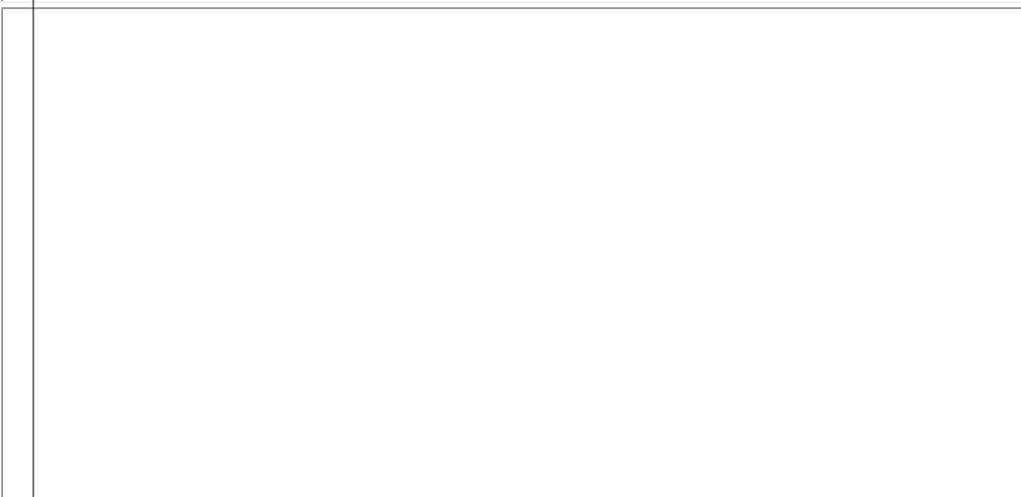
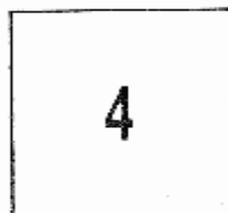
Рисунки N 1, 2, 3 не соответствуют данной истории по смыслу.

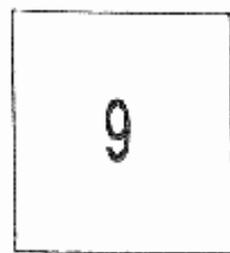
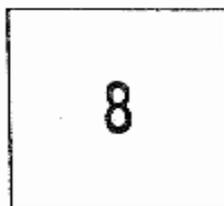
Итак, в каждом задании необходимо найти рисунок, дополняющий историю про Фердинанда по смыслу. На выполнение субтеста отводится 10 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

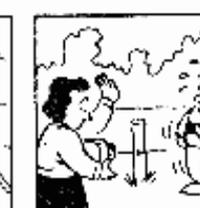
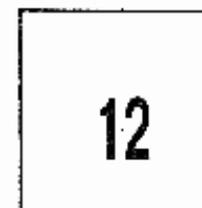
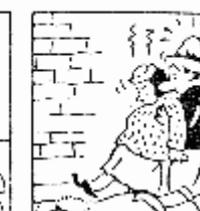
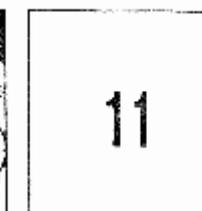
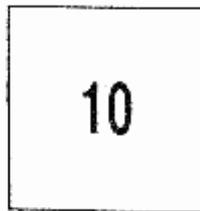
Если у Вас есть вопросы - задайте их сейчас.

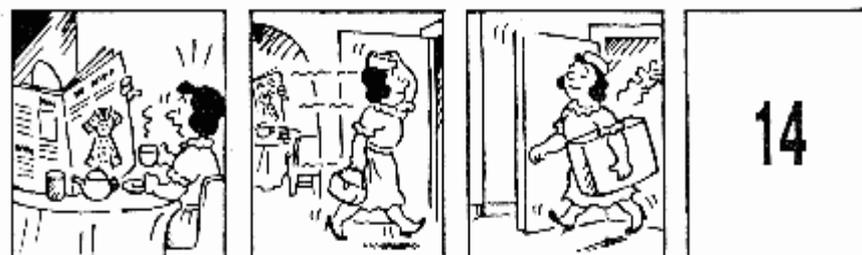
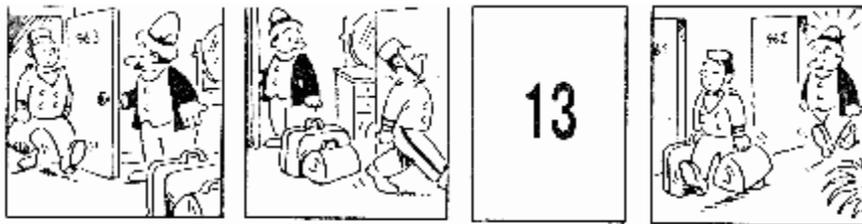
Не переворачивайте страницу до команды "НАЧАЛИ"











Обработка результатов

Бланки ответов обрабатываются с помощью специальных ключей. Результаты подсчитываются по каждому субтесту в отдельности и по всему тесту в целом. Результаты по отдельным субтестам отражают уровень развития одной (или нескольких) способностей фактора познания поведения. Результат по тесту в целом называется композитной оценкой и отражает общий уровень развития социального интеллекта.

Суммы «сырых баллов» за каждый субтест, подсчитанные с помощью «ключей», записываются в первую строку Итоговой таблицы на Бланке ответов. За каждый правильный ответ обследуемому начисляется один балл.

«Сырые баллы» переводятся в стандартные с помощью нормативных таблиц и записываются во вторую строку Итоговой таблицы. Композитная оценка представляет собой сумму «сырых баллов» по каждому субтесту. Полученная сумма тоже переводится в стандартное значение.

Ключ к обработке методики

Правильные ответы:

N	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
1	2	1	3	4
2	2	4	3	3
3	2	3	3	3
4	3	3	1	2
5	1	2	1	1
6	3	1	2	1
7	3	2	2	4
8	3	2	1	1
9	3	1	2	1
10	3	4	3	2
11	3	1	1	1
12	1	1	2	2
13	1	2		2
14	2	4		1
15		4		

Нормативные таблицы для определения стандартных значений (для возрастной группы 18-55 лет)

Стандзначения	Субтесты				Композитная оценка
	1	2	3	4	
1	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 12
2	3 - 5	3 - 5	3 - 5	2 - 4	13 - 26
3	6 - 9	6 - 9	6 - 9	5 - 8	27 - 37
4	10 - 12	10 - 12	10 - 11	9 - 11	38 - 46
5	13 - 14	13 - 15	12	12 - 14	47 - 55

Интерпретация результатов

Интерпретация отдельных субтестов

После завершения процедуры обработки результатов получают стандартные баллы по каждому субтесту, отражающие уровень развития соответствующих способностей к познанию поведения. При этом общий смысл стандартных баллов можно определить следующим образом:

- 1 балл - низкие способности к познанию поведения;
- 2 балла - способности к познанию поведения ниже среднего (среднеслабые);
- 3 балла - средние способности к познанию поведения (средневыборочная норма);
- 4 балла - способности к познанию поведения выше среднего (среднесильные);
- 5 баллов - высокие способности к познанию поведения.

При получении стандартной оценки 1 балл по какому-либо субтесту необходимо прежде всего проверить, правильно ли обследуемый понял инструкцию.

Субтест N 1 – «Истории с завершением»

Лица с **высокими** оценками по субтесту умеют предвидеть последствия поведения. Они способны предвосхищать дальнейшие поступки людей на основе анализа реальных ситуаций общения (семейного, делового, дружеского), предсказывать события, основываясь на понимании чувств, мыслей, намерений участников коммуникации. Их прогнозы могут оказаться ошибочными, если они будут иметь дело с людьми, ведущими самым неожиданным, нетипичным образом. Такие люди умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели. Успешное выполнение субтеста предполагает умение ориентироваться в невербальных реакциях участников взаимодействия и знание нормо-ролевых моделей и правил, регулирующих поведение людей.

Лица с **низкими** оценками по субтесту плохо понимают связь между поведением и его последствиями. Такие люди могут часто совершать ошибки (в том числе и противоправные действия), попадать в конфликтные, а возможно, и в опасные ситуации потому, что неверно представляют себе результаты своих действий или поступков других. Они плохо ориентируются в общепринятых нормах и правилах поведения.

Успешность выполнения данного субтеста положительно коррелируют со следующими психологическими особенностями:

-способностью полно и точно описывать личность незнакомого человека по фотографии;

-способностью к расшифровке невербальных сообщений;
-дифференцированностью Я-концепции, насыщенностью Я-образа пониманием интеллектуальных, волевых характеристик, а также описанием особенностей духовной организации личности.

Субтест N 2 – «Группы экспрессии»

Лица с **высокими** оценками по субтесту способны правильно оценивать состояния, чувства, намерения людей по их невербальным проявлениям, мимике, позам, жестам. Такие люди, скорее всего, придают большое значение невербальному общению, обращают много внимания на невербальные реакции участников коммуникации. Чувствительность к невербальной экспрессии существенно усиливает способность понимать других. Способность читать невербальные сигналы другого человека, осознавать их и сравнивать с вербальными, по мнению А. Пиза, лежит в основе «шестого чувства» - интуиции. В психологии широко известны исследования, доказывающие большое значение невербальных средств общения. Так, Р. Бедвилл обнаружил, что в беседе словесное общение занимает менее 35%, а более 65% информации передается невербально.

Лица с **низкими** оценками по субтесту плохо владеют языком телодвижений, взглядов и жестов, который раньше осваивается в онтогенезе и вызывает больше доверия, чем вербальный язык). В общении такие люди в большей степени ориентируются на вербальное содержание сообщений. И они могут ошибаться в понимании смысла слов собеседника потому, что не учитывают (или неправильно учитывают) сопровождающие их невербальные реакции.

Успешность выполнения субтеста положительно коррелирует:

- с точностью, полнотой, нестереотипностью и пластичностью при описании личности незнакомого человека по фотографии;
- с чувствительностью к эмоциональным состояниям других в ситуациях делового общения;
- с разнообразием экспрессивного репертуара в общении;
- с открытостью и проявлением дружелюбия в общении;
- с эмоциональной стабильностью;
- с сенситивностью к обратной связи в общении, восприимчивостью к критике, совестливостью;
- с высокой самооценкой и степенью принятия себя;
- с насыщенностью Я-образа описанием волевых характеристик личности, активности, стеничности;
- с глубиной рефлексии;

-с точностью понимания того, каким образом собственное эмоциональное состояние человека воспринимается его партнерами по общению, что является показателем конгруэнтности коммуникативного поведения, предпосылкой успешной самопрезентации;

-с эмпатией, с невербальной чувствительностью.

Субтест N 3 - "Вербальная экспрессия"

Лица с **высокими** оценками по субтесту обладают высокой чувствительностью к характеру и оттенкам человеческих взаимоотношений, что помогает им быстро и правильно понимать то, что люди говорят друг другу (речевую экспрессию) в контексте определенной ситуации, конкретных взаимоотношений. Такие люди способны находить соответствующий тон общения с разными собеседниками в разных ситуациях и имеют большой репертуар ролевого поведения (то есть они проявляют ролевую пластичность).

Лица с **низкими** оценками по субтесту плохо распознают различные смыслы, которые могут принимать одни и те же вербальные сообщения в зависимости от характера взаимоотношений людей и контекста ситуации общения. Такие люди часто "говорят не в попад" и ошибаются в интерпретации слов собеседника.

Успешность выполнения субтеста также положительно коррелирует с точностью описания личности незнакомого человека по фотографии, насыщенностью Я-образа описанием духовных ценностей и шкалой эмпатии.

Субтест N 4 «Истории с дополнением»

Лица с **высокими** оценками по субтесту способны распознавать структуру межличностных ситуаций в динамике. Они умеют анализировать сложные ситуации взаимодействия людей, понимают логику их развития, чувствуют изменение смысла ситуации при включении в коммуникацию различных участников. Путем логических умозаключений они могут достраивать неизвестные, недостающие звенья в цепи этих взаимодействий, предсказывать, как человек поведет себя в дальнейшем, отыскивать причины определенного поведения. Например, субтест позволяет прогнозировать успешность построения следователем целостной картины преступления на основе неполных данных. Успешное выполнение субтеста предполагает способность адекватно отражать цели, намерения, потребности участников коммуникации, предсказывать последствия их поведения. Кроме этого, требуется умение ориентироваться в невербальных реакциях человека, а также нормах и правилах, регулирующих поведение в обществе.

Лица с **низкими** оценками по субтесту испытывают трудности в анализе ситуаций межличностного взаимодействия и, как следствие, плохо

адаптируются к разного рода взаимоотношениям между людьми (семейным, деловым, дружеским и другим).

Субтест является наиболее комплексным и информативным по общему факторному весу в структуре социального интеллекта.

Успешность выполнения субтеста положительно коррелирует с точностью, полнотой, дифференцированностью и гибкостью описания незнакомого человека по фотографии, с дифференцированностью Я-концепции, глубиной рефлексии, с принятием себя, чувством собственного достоинства, с интересом к социальным проблемам, общественной активностью, с экзаменационной успешностью.

Интерпретация композитной оценки социального интеллекта

Общий уровень развития социального интеллекта (интегрального фактора познания поведения) определяется на основе композитной оценки. Смысл композитной оценки, выраженной в стандартных баллах, можно определить следующим образом:

- 1 балл - низкий социальный интеллект;
- 2 балла - социальный интеллект ниже среднего (среднеслабый);
- 3 балла - средний социальный интеллект (средневыборочная норма);
- 4 балла - социальный интеллект выше среднего (среднесильный);
- 5 баллов - высокий социальный интеллект.

Социальный интеллект представляет собой систему интеллектуальных способностей, определяющих адекватность понимания поведения людей. По мнению авторов методики, способности, отражающиеся на уровне композитной оценки, "вероятно, перекрывают собой традиционные понятия социальной чувствительности, эмпатии, восприятия другого и то, что можно назвать социальной интуицией". Выполняя регулирующую функцию в межличностном общении, социальный интеллект обеспечивает социальную адаптацию личности, "гладкость в отношениях с людьми".

Лица с **высоким** социальным интеллектом способны извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения, высказывать быстрые и точные суждения о людях, успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с другими, что способствует их успешной социальной адаптации.

Лица с высоким социальным интеллектом, как правило, бывают успешными коммуникаторами. Им свойственны контактность, открытость, тактичность, доброжелательность и сердечность, тенденция к психологической близости в общении.

Высокий социальный интеллект связан с интересом к социальным проблемам, наличием потребности воздействовать на других и часто сочетается с развитыми организаторскими способностями. Люди с развитым социальным интеллектom обычно имеют выраженный интерес к познанию себя и развитую способность к рефлексии.

Уровень развития социального интеллекта в большей степени определяет успешность адаптации при поступлении на работу, чем уровень развития общего интеллекта. Люди с высоким социальным интеллектom обычно легко уживаются в коллективе, способствуют поддержанию оптимального психологического климата, проявляют больше интереса, смекалки и изобретательности в работе.

Лица с *низким* социальным интеллектom могут испытывать трудности в понимании и прогнозировании поведения людей, что усложняет взаимоотношения и снижает возможности социальной адаптации.

Низкий уровень социального интеллекта может в определенной степени компенсироваться другими психологическими характеристиками (например, развитой эмпатией, некоторыми чертами характера, стилем общения, коммуникативными навыками), а также может быть скорректирован в ходе активного социально-психологического обучения.

Итог

По результатам психодиагностического исследования составить «психологический портрет личности» с высокими, средними и низкими показателями по методике «Социальный интеллект»

Примерная тематика НИРС по теме.

1. Социальные представления в концепции С.Московичи
2. Роль социального мышления в личностном развитии человека
3. Влияние менталитета на развитие социального мышления
4. Кросс-культурный подход в изучении социального мышления

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyy-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>
5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>
6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>
7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>
8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>
9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>
10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>
11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №3

Тема: «Структура процесса общения»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы изучение общения как информационного процесса. Приобретение знаний и практических умений, анализа интерактивной, коммуникативной и перцептивной стороны общения.

Формируемые компетенции: УК-3.1, УК-4.2

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	30.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	180.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи

7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	270	

Аннотация (краткое содержание темы)

Общение – это (англ. communication, intercourse, interpersonal relationship) взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера. Обычно общение включено в практическое взаимодействие людей (совместный труд, учение, коллективная игра и т. п.), обеспечивает планирование, осуществление и контролирование их деятельности. Вместе с тем общение удовлетворяет особую потребность человека в контакте с другими людьми. Удовлетворение этой потребности, появившейся в процессе общественно-исторического развития людей, связано с возникновением чувства радости. Стремление к общению нередко занимает значительное и порой ведущее место среди мотивов, побуждающих людей к совместной практической деятельности. Процесс общения может обособляться от др. форм деятельности и приобретать относительную самостоятельность. Общение с окружающими людьми складывается в онтогенезе постепенно

Межличностная коммуникация — это процесс обмена информацией, который приводит к развитию и изменению последней в общем информационном поле, создаваемом партнерами по общению.

Обратная связь- информация о том, как реципиент воспринимает, коммуникатора, как оценивает его чувства и слова. Информация кодируется ее отправителем на основе какой-либо системы знаков для передачи адресату коммуникации. Преобразование информации в те или иные сигналы производится коммуникатором посредством передатчика, в роли которого могут выступать биологические органы (например, голосовые связки) или технические устройства (например, автоматическое электротабло). Коммуникатор может сказать или написать что-либо, продемонстрировать схему или чертеж, наконец, выразить свою мысль мимикой и жестами. Таким образом, при передаче информации всегда используется ряд определенных знаков.

Нередко, глядя на другого человека, мы устанавливаем с ним **визуальный контакт**. Такой контакт является одной из форм невербальной коммуникации. Посредством визуального контакта можно получить

некоторую информацию о другом человеке. Так, прежде всего, его взгляд может выражать интерес к данной ситуации или же, наоборот, его отсутствие. Авторы романов о влюбленных нередко пишут о том, что «они не сводили друг с друга глаз». «Рассеянный» взгляд или взгляд «в сторону» говорят о недостатке внимания к кому-либо или к чему-либо. Однако порой нежелание человека смотреть в глаза другому связано с тем, что первый должен сообщить второму неприятные вести. Недостаточность визуального контакта может также говорить о застенчивости индивида или его боязливости.

Интерактивная сторона общения — это условный термин, обозначающий характеристику тех аспектов межличностного общения, которые связаны прежде всего с взаимодействием людей. В ходе общения его участникам важно не только обменяться информацией и наладить взаимопонимание, но и организовать обмен действиями, спланировать общую деятельность, выработать формы и нормы совместных действий. При характеристике этой стороны общения мы обратимся к анализу видов межличностного взаимодействия, а также той мотивации, которая может побуждать участников общения выбрать тот или иной вид взаимодействия.

Структура межличностного взаимодействия. Отдельного обсуждения заслуживает вопрос о важнейших характеристиках процесса взаимодействия. Он всегда встает перед исследователем, психологом-практиком, сталкивающимися с необходимостью наблюдать реальное межличностное взаимодействие. Можно выделить ряд инвариантных характеристик взаимодействия, фиксация и анализ которых важны в самых различных ситуациях наблюдения. Схема регистрации таких характеристик разработана, в частности, Р. Бейлсом. По его мнению, весь спектр межличностных взаимодействий может быть в интересах изучения описан при помощи 4 категорий: область позитивных эмоций, область негативных эмоций, область решения проблем и область постановки проблем. В свою очередь каждая категория раскрывается через несколько важнейших проявлений, образуя следующую схему регистрации взаимодействия:

Регистрируя частоту и форму проявления тех или иных категорий в ходе реального взаимодействия, можно понять его особенности. Например, в какой именно сфере разворачивается общение, на что оно направлено, было ли поведение участников конструктивно или направлялось на эмоциональное отвержение других участников и так далее.

Социальная перцепция. Возникновение и успешное развитие процесса межличностного общения возможно лишь, в том случае, если между его участниками существует взаимопонимание. То, в какой мере люди отражают черты и чувства друг друга, воспринимают и понимают других, а через них и себя, во многом определяет и сам процесс общения, и отношения, которые между ними складываются, и способы, с помощью которых люди осуществляют совместную деятельность. Таким образом, **процесс**

восприятия одним человеком другого в ходе общения выступает как обязательная составная часть общения и условно может быть назван перцептивной стороной общения.

Рассмотрим на гипотетическом примере, как в общем виде разворачивается процесс восприятия одним человеком (назовем его наблюдателем) другого (наблюдаемого). В наблюдаемом ему доступны для восприятия лишь внешние физические признаки, среди которых наиболее информативными являются внешний облик (физические качества плюс оформление внешности) и поведение (совершаемые действия и экспрессивные реакции). Воспринимая эти качества, наблюдатель определенным образом оценивает их и делает некоторые умозаключения (часто бессознательно) о внутренних психологических свойствах партнера по общению. Сумма свойств, приписанных наблюдаемому, в свою очередь дает человеку возможность сформировать определенное отношение к нему (это отношение чаще всего носит эмоциональный характер и располагается в пределах континуума «нравится — не нравится»). На основании предполагаемых у наблюдаемого психологических свойств наблюдатель делает определенные выводы относительно того, какого поведения по отношению к нему, наблюдателю, можно ожидать от воспринимаемого лица, а затем, опираясь на эти вопросы строит собственную стратегию поведения по отношению к наблюдаемому человеку. Поясним сказанное на примере. Человек, стоящий поздним вечером на автобусной остановке, замечает приближающегося пешехода. Тот одет в темную одежду, держит руки в карманах и двигается быстрой, решительной походкой. Если стоящий на остановке человек спокоен и уверен в себе, он может подумать приблизительно так: «Этот человек, видимо, замерз и очень опешит. Наверное, опаздывает домой или на свидание. Сейчас он пройдет спокойно мимо». И подумав подобным образом, наблюдатель тоже спокойно продолжит свое ожидание.

Если же человек на остановке встревожен или мнителен, он может рассудить по-другому: «Почему у него руки в карманах? Как он быстро надвигается на меня! У него может быть худое на уме. Вид больно подозрительный»... И человек скроется в тень («от греха подальше»).

Весь описанный выше процесс социальной перцепции может быть представлен в виде следующей схемы:

Таким образом, мы определяем социальную перцепцию как восприятие внешних признаков человека, соотнесение их его личностными характеристиками, интерпретацию и прогнозирование на этой основе его поступков. Социальную перцепцию нельзя рассматривать, по аналогии с перцептивными психическими процессами, как чисто когнитивный, «рациональный» акт запечатления внешних свойств воспринимаемого человека. В ней обязательно присутствуют и оценка другого и формирование отношения к нему в эмоциональном и поведенческом плане.

Исследование психологических особенностей наблюдателя, влияющих на процесс социальной перцепции - достаточно популярная и разработанная

область социальной психологии. Так, в восприятии и оценке людьми друг друга были зафиксированы индивидуальные, половые, возрастные, профессиональные и поло-ролевые различия. Так, выявлено, что дети учатся сначала распознавать экспрессию по мимике, затем им становится доступным анализ эмоций посредством жестов и взаимоотношений других людей. В целом, дети больше чем взрослые ориентированы на оформление внешности (одежда, прическа, наличие отличительных признаков во внешности униформа, очки и др.), чем взрослые. Было замечено, что учителя и преподаватели замечают и оценивают в своих учениках иные качества и черты, чем те же ученики и студенты у своих педагогов. Аналогичное несовпадение имеет место при восприятии и оценке руководителем подчиненных и наоборот. Значительно влияет на процесс восприятия профессия наблюдателя. Так, при оценке людей педагоги весьма сильно ориентированы на речь воспринимаемых, а, например, хореографы, спортивные тренеры, прежде всего замечают физическое сложение человека. Хотя названные выше характеристики наблюдателя играют определенную роль в формировании оценки партнера по общению, однако наибольшее значение имеют психологические качества человека и имеющаяся у него система установок. Внутренние психологические и социальные установки субъекта восприятия как бы «запускают» определенную схему социальной перцепции. При этом иногда результат восприятия другого человека достаточно жестко запрограммирован этой схемой. Особенно значительна работа таких установок и таких перцептивных схем при формировании первого впечатления о незнакомом человеке. Подробнее речь об этом пойдет ниже.

В социальной психологии существует многолетняя традиция исследования и **психологических свойств объекта восприятия**, то есть наблюдаемого лица. При этом, большинство исследований являются попыткой ответить на вопрос: какие психологические и прочие свойства наблюдаемого являются наиболее важными и информативными для процесса его познания наблюдателем, на что прежде всего обращают внимание люди, оценивая партнеров по общению?

К таким наиболее существенным свойствам наблюдаемого человека можно отнести: выражение его лица (мимика), способы выражения экспрессии (чувств), жесты и позы, походка, оформление облика (одежда, прическа) и особенности голоса и речи. При этом исследования показывают, что можно выделить как широко распространённые, «интернациональные» жесты, позы и прочие признаки, имеющие почти одинаковую интерпретацию в различных культурах, так и достаточно специфические средства, замечаемые и оцениваемые только людьми определенной национальной или культурной группы.

Методики вида деятельности:

Ролевая игра по теме «Коммуникативные позиции в общении»

Упражнение

Игровая ситуация:

-Ваш коллега попросил у вас на несколько дней ценные рабочие материалы -

«посмотреть». Вернул только через неделю и в очень неприглядном виде, местами - не читабельном виде. И тут вы ему говорите.

-В магазине вы покупаете кусочек мяса. К собственноручно вами выбранному куску продавец добавляет неаппетитный довесок «для собачки». И тут вы ему говорите

-Вы страстный селекционер, выращиваете на даче редкие сорта тюльпанов (купили луковицы за деньги). У соседки, с которой у вас нормальные отношения, - спаниель. Однажды утром вы выходите во двор и видите, что грядка с тюльпанами изрыта наглыми собачьими лапами. И тут вы соседке говорите..

Ролевая игра «Администратор в гостинице»

Дело происходит в маленьком городке, в котором только одна гостиница. Обычно она пустует, но в данном случае переполнена по случаю съезда лучших ветеранов района.

За стойкой - администратор. Мест нет, но он (она) остается на своем посту. К нему время от времени подходят люди, желающие получить номер, и пытаются различным образом выстроить отношения с администратором с тем, чтобы добиться своей цели.

Надо решить, кто из участников будет в роли администратора, а кто в роли гостей городка.

Посетители гостиницы, договорившись со мной, будут использовать разные поведенческие стратегии с тем, чтобы добиться своей цели- получить номер. Администратор будет вести себя в этой ситуации так, как сочтет нужным.

Инструкция администратора: администратор работает с группой посетителей, мест действительно нет, но остается «личная коморка» дежурного администратора, остается еще диван в холле, личная жилплощадь самого администратора. Это те резервы, которые может задействовать администратор. Все зависит от тех отношений, которые у него сложатся с посетителями.

Посетители: многодетная мать, бизнесмен, политик, ловелас, представитель гостиничного бизнеса, журналисты, бедный студент, старушка.

Итог

Провести самоанализ по теме «Моя доминирующая коммуникативная позиция»

Примерная тематика НИРС по теме

1. Руководство как феномен психологической власти в группе
2. Лидерство как феномен психологической власти в группе
3. Инструментальный и экспрессивный лидер
4. Психологические особенности лидера
5. Власть и авторитет лидера

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyu-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2020. - 142 с. - Текст : электронный. -

URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст: электронный.

- URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №4

Тема: «Трудности межличностного общения»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы научиться налаживать контакты, в том числе выходящие за рамки деловых интересов.

Формируемые компетенции: УК-5.1

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по	30.00	Изложение основных положений темы

	теме занятия		
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы)

Нарушение межличностного общения – двустороннее осложнение общения и отношений, психологическая сторона которого обусловлена такими личностными свойствами общающихся, как *эгоизм, подозрительность, авторитарность, неискренность* и пр. В личностном неформальном общении существуют особые трудности, с которыми людям не приходится сталкиваться при решении профессиональных трудовых задач, в процессе совместной деятельности. Речь идет о нарушениях общения (которые могут сопутствовать вполне удовлетворительным межличностным отношениям). Под ними мы подразумеваем разнообразные и довольно устойчивые трудности в общении, сопровождающиеся, как правило, сложными переживаниями, чувством психологического дискомфорта. К их числу относятся аутистичность, острое чувство одиночества, отчужденность, необщительность; трудности в социальной коммуникабельности – неумение извиниться, выразить сочувствие, правильно и достойно выйти из конфликта; сложности в достижении согласия, выработке общей позиции.

Большинство из них вызывает в субъекте общения постоянные отрицательные эмоции, боязнь новых контактов, неуверенность и настороженность, внутриличностную напряженность во многих ситуациях общения.

Трудности могут возникать вследствие неумения раскрыться, поверхностности контакта, отсутствия потребности в общении. При этом они могут выражаться в склонности к резонерству, невниманию, обидной снисходительности и заметном равнодушии к партнеру. Все это разнообразие

обуславливает необходимость классификации психологических трудностей общения.

В трудностях общения следует выделить сугубо психологический и коммуникативный аспекты. *Психологический аспект* разнообразных трудностей и помех в общении связан с личностным фактором, мотивационно-содержательной стороной общения и включает в себя, с одной стороны, отчужденность и аутистичность, а с другой – избыточность, бессодержательность общения.

Можно говорить о *неумении* установить контакт и о *неспособности* его установить. Если первое связано с коммуникативной компетентностью, навыками и умениями, которым можно научиться, то второе вытекает из особенностей личности и труднее поддается коррекции (как и все прочие трудности, обусловленные личностными особенностями).

Коммуникативность человека может пониматься как владение процессуальной стороной контакта (сознательное использование экспрессии, владение голосом, умение держать паузу). *Коммуникабельность* следует понимать как владение социальной стороной контакта (соблюдение в общении социальных норм, владение сложными коммуникативными умениями, например, умениями выразить сочувствие, «вписаться» в разговор).

В русской психологии застенчивость и стыд принципиально не отделялись друг от друга. Так, например, И. А. Сикорский, рассматривая высшие душевные состояния, выделял стыд следующим образом: «Главнейшие движения и жесты, вытекающие из стыда, состоят в следующем: 1) в желании спрятать лицо, закрыв его руками или обратив его книзу или в сторону; 2) в желании спрятаться целиком – провалиться сквозь землю; 3) глаза у стыдливого человека устремляются в сторону, или подвергаются беспокойному движению, чтобы избежать людского взгляда; 4) умолкание, доходящее до невозможности открыть уста, а также невольная сдержанность, подавление движений до размера действий, совершаемых тихо, бесшумно, украдкой»

Застенчивость – это свойство личности, которое приводит к определенным трудностям и напряжению в общении с незнакомыми людьми или в некоторых ситуациях взаимодействия. Застенчивость проявляется как неудовлетворительная саморегуляция, недостаток легкости, спонтанности и раскованности. Характерными внешними проявлениями являются относительно высокая степень напряженности и импульсивности; застенчивый человек смотрит исподлобья, специфические позы выдают его зажатость и скованность..) Застенчивым мы называем человека, который

постоянно испытывает смущение, неловкость в общении с малознакомыми людьми или в таких ситуациях, где он хотя бы ненадолго становится центром всеобщего внимания. В деловом общении проявления застенчивости крайне редки.

Категория застенчивых людей неоднородна. В нее входят *особо застенчивые* (испытывающие напряжение, неловкость, несвободу в большинстве социальных ситуаций; исключения составляют только ситуации общения с близкими, родными, друзьями или хорошо знакомыми деловыми партнерами); *адаптированные застенчивые* (те, кто выработал индивидуальные способы саморегуляции и снятия напряженности и во многих ситуациях, ранее вызывавших напряжение, удовлетворительно справляется с трудностями)

Интересную типологию подростковой застенчивости, построенную на основе большой психотерапевтической практики, дают В. Л. Леви и Л. З. Волков три типа патологической застенчивости

1. *Шизоидно-интровертированная* (конституциональная): стойкая и психотерапевтически наиболее неблагоприятная; связана с изолированностью подростка в группе, его неконформным поведением, явлениями диморфофобии (правильно: дис-морфофобии – В. К), сокращением контакта с людьми («бегство от оценок»). Эта форма застенчивости наиболее близка к аутистичности, ее можно назвать аутистической застенчивостью.

2. *Псевдошизоидная* застенчивость: возникает из-за физической или социальной неполноценности, физических дефектов (заикание, косоглазие, ожирение, смешное имя или фамилия и т. п.). С близкими и хорошо знакомыми людьми не проявляется. Лица с псевдошизоидной застенчивостью имеют неустойчивую самооценку и пытаются компенсировать свою застенчивость в форме анти- или сверхконформного поведения, часто демонстрируют «беззастенчивость от застенчивости» – развязность. Псевдошизоидная застенчивость – это поведение закомплексованного человека, явно компенсаторная беззастенчивость.

3. *Психастеническая* застенчивость: характеризуется снижением уровня притязаний в старшем возрасте, отсутствием стремления к роли лидера, конформным поведением. Запущенная застенчивость может принимать различные формы бегства, в том числе и форму пристрастия к алкоголю.

Групповая дискуссия по теме «Трудности межличностного общения»

Задание для уяснения темы занятия

1. Трудности межличностного неформального общения обязательно влекут за собой нарушение межличностных отношений. Согласны ли вы с этим утверждением? И почему?

Примерная тематика НИРС по теме

1. Роль национальных и этнических стереотипов в понимании других людей
2. Профессиональный стереотип

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва: Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyu-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва: Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва: Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов: в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М.: Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М.: Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М.: Юрайт , 2022. - 406 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт , 2020. - 142 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №5

Тема: «Личность в группе»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы изучение феноменов нормативного поведения в группе: фасилитации, конформизма, неконформизма, деиндивидуализации. Приобретение знаний и практических умений в области функционирования отношений «личность-группа».

Формируемые компетенции: УК-5.2, ОПК 9.2

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащённость
-----	-----------------------------	--------------------------	---------------------------------

1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	10.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	10.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	30.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	90	

Аннотация (краткое содержание темы)

Жизнедеятельность социальных групп можно рассматривать как совокупность определенных процессов, направленных на ее регулирование. Каждая личность, будучи членом какой-либо социальной группы, так или иначе участвует в этих процессах, внося свою лепту в групповую жизнедеятельность. С другой стороны, группа осуществляет многообразные воздействия на личность, как произвольные, так и непроизвольные.

Влияние групповых норм на личность. Давно замечено, что личность, будучи членом тех или иных социальных групп, обычно строит свою деятельность прежде всего с учетом взглядов, существующих в данных группах и в обществе в целом. Эти взгляды обусловлены ценностями и целями групп и находят свое выражение в определенных правилах и стандартах поведения, иначе говоря, в социальных нормах. Те или иные нормы могут влиять не только на действия личности, поддающиеся непосредственному наблюдению, но и на такие порой нелегко

распознаваемые психические явления, как, например, установки. Так, принадлежность к какой-либо группе способствует формированию и фиксации соответствующих установок ее членов. Причем часто человек даже не осознает, что, поступая так или иначе, он делает это именно под воздействием общегрупповых взглядов. Групповые нормы выступают в качестве одного из регуляторов поведения личности не только в пределах данной группы, но и при взаимодействии члена какой-либо группы с представителями других социальных групп.

Социальные нормы малых групп могут соответствовать или, наоборот, противоречить нормам общества в целом. Когда человек оказывается в какой-либо малой группе, то, общаясь с ее членами, он получает информацию о ценностях данной группы, ее обычаях, традициях, ритуалах и прочих правилах поведения. Такие знания необходимы ему для понимания действий других членов группы и коррекции собственного поведения. При этом индивид подвергается воздействию различных групповых санкций в ответ на свое поведение.

Конформность: влияние большинства. Действенность групповых норм обусловлена таким психологическим свойством личности, как конформность. Под конформностью понимается подчинение личности групповому давлению. Это проявляется в стремлении личности к согласованию своих мнений и действий с мнениями и действиями членов группы.

Информационное влияние: желание быть правым. Одна из причин конформности состоит в том, что поведение других людей часто дает нам полезную информацию. Тенденция к конформности основана на информационном влиянии, которое зависит от двух аспектов ситуации: насколько хорошо информированной мы считаем данную группу и насколько мы уверены в своем собственном самостоятельном суждении. Чем больше мы доверяем информации со стороны группы и ценим ее мнения, тем более вероятно, что мы будем следовать в этом направлении. Все, что увеличивает уверенность в правильности группы, должно повышать конформность. И наоборот, все, что приводит нас к сомнению в групповом знании или надежности группы, должно уменьшать конформность.

Итак, когда конформность основана на информационном влиянии — на нашем убеждении в том, что члены группы правы, — мы обычно меняем наши мнения точно так же, как и наше поведение.

Нормативное влияние: желание нравиться. Важной причиной конформности является также стремление получить одобрение или избежать неодобрения других людей. Человеку свойственно хотеть, чтобы

другие признавали его, любили и обращались с ним хорошо. Нормативное влияние осуществляется тогда, когда мы изменяем наше поведение в соответствии с групповыми нормами или стандартами.

Важным фактором, вызывающим конформность, является единодушие группы. Человек, который встречается с единодушным большинством, находится под большим групповым давлением. Однако если группа не единодушна, то наблюдается разительное понижение уровня конформности. Даже когда один человек не следует действиям остальных членов группы, уровень конформности опускается до одной четверти обычного уровня. Один из самых существенных аспектов этого явления состоит в том, что не имеет значения, кто именно оказывается **нонконформистом**. Независимо от того, является ли этот оппозиционер экспертом с высоким уровнем престижа или человеком с низким уровнем престижа, компетентность которого сомнительна, конформность падает до нижнего уровня. Более того, единственный оппозиционер может снизить конформность, даже если он дает неправильные ответы. Если правильный ответ "А", большинство говорит "Б" и один человек говорит "В", то менее вероятно, что "наивный субъект" согласится с неправильным ответом большинства "Б". При наличии какого-либо несогласия в группе ее нормативное социальное влияние снижается, и индивиду легче оставаться независимым.

Конформность: влияние меньшинства. Когда говорят о конформности, обычно имеют в виду воздействие большинства на меньшинство. Однако нельзя обойти вниманием и противоположные ситуации, которые также являются частью нашей жизни — влияние меньшинства на большинство. Иногда убедительное меньшинство, выступающее с новой идеей, может успешно повлиять на позицию большинства и изменить ее.

Социальная фасилитация. Известно, что присутствие других людей может заметно влиять на индивидуальное поведение и это влияние проявляется различным образом. Так, иногда люди справляются со своими заданиями лучше именно в присутствии других, а не в одиночестве. Это явление называется социальной фасилитацией (термин Ф. Олпорта).

Деиндивидуализация - это утрата чувства индивидуальной идентичности и ослабление запретов применительно к поведению, которое не соответствует внутренним нормам индивида.

Ключевым фактором деиндивидуализации является анонимность. Все, что затрудняет персональную идентифицируемость членов группы, увеличивает этот эффект. Чем более анонимными являются члены группы,

тем менее вероятно, что они будут отвечать за свои действия. Следовательно, анонимность поощряет безответственное поведение. В толпе большинство людей не выделяются как индивидуальности. Они соединены вместе и в известном отношении не обладают собственной личной идентичностью. И наоборот, если люди знают, что они в значительной степени идентифицируемы, это сохраняет их осознание собственной индивидуальности и побуждает к более ответственным действиям.

При объяснении явления деиндивидуализации американские психологи исходят из того, что решающим когнитивным фактором при этом является ослабленное самоосознание. Не обладая достаточным самоосознанием, тот, кто деиндивидуализирован, не думает о себе как об отдельном индивиде и не привержен своим собственным внутренним ценностям и поведенческим стандартам. Можно даже сказать, что они отрекаются от собственных ценностей и стандартов и оказываются «жертвами» влияния непосредственной ситуации.

Решение кейсов. Определите, какие из перечисленных утверждений с 1-7 объясняют феномен конформности, какие - просто описывают ее аспекты, а какие смешивают конформность с другими групповыми процессами (какими?)

1. Чем выше интеллект, тем ниже конформность
2. Важным условием конформного поведения является оценка «наивным субъектом», олицетворяющим собой групповое меньшинство, как собственной компетентности, так и компетентности большинства: высокая степень уверенности в своей компетентности уменьшает зависимость от группы, но эта зависимость возрастает, если компетентность большинства оценивается высоко.
3. Конформность - это результат функционирования сильного лидера.
4. Конформность как внутреннее подчинение группе состоит в том, что часть индивидуумов воспринимает мнение группы как свое собственное и придерживается его не только в данной ситуации, но и за ее пределами. Оно осуществляется либо по принципу «большинство всегда право», либо посредством выработки собственной объяснительной логики сделанного выбора (этим достигается и согласие с группой, и согласие с самим собой).
5. Женщины более конформны, чем мужчины, а дети более конформны, чем взрослые
6. Известно, что с усилением децентрализации коммуникативных сетей и групповой сплоченности нарастает конформное поведение
7. Конформность помогает проникнуть во внутренний мир другого человека

8. Максимум конформности достигается к подростковому возрасту.
9. Согласно информационной теории конформности, человек ищет информацию, помогающую оценить и соотнести свое поведение с поведением других; этот поиск вызван стремлением субъекта редуцировать неопределенность своего положения в группе. Информационный процесс осуществляется путем оценивания: человек либо использует поведение других как некий стандарт, с которым он может себя сопоставить, либо он формирует впечатление о себе, исходя из ориентированного на него поведения других. Так возникает зависимость от других.

Примерная тематика НИРС по теме

1. Профилактика конфликтного поведения в коллективах
2. Выбор оптимального стиля поведения в конфликтной ситуации
3. Возможности управления конфликтными личностями
4. Конфликт: конструктивное и деструктивное влияние на взаимоотношения в коллективе
5. Механизм изменения групповых структур. Групповой конфликт

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва: Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyy-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва: Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва: Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М.: Юрайт , 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов: в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М.: Юрайт , 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М.: Юрайт , 2022. - 406 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт , 2020. - 142 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №6

Тема: «Общие проблемы малой группы»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы изучение особенностей образования малых групп, основных структурных и динамических характеристик. Приобретение знаний и практических умений в методах изучения малых групп, измерение групповой структуры (формально-статусное, социометрическое, коммуникативное, лидерское).

Формируемые компетенции: УК-3.1.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	30.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы)

Малая группа — это совокупность индивидов, непосредственно взаимодействующих друг с другом для достижения общих целей и осознающих свою принадлежность к данной совокупности.

Имеется ряд классификаций социальных групп, в каждой из которых используются различные основания для выделения тех или иных видов. Все разнообразие человеческих групп в обществе можно подразделить прежде всего на первичные и вторичные группы, как это сделал в начале прошлого века американский социолог Ч. Кули.

Первичные — это контактные группы, в которых люди не только взаимодействуют «лицом к лицу», но и тесно объединены эмоциональной близостью. Такие группы характеризуются интимными и продолжительными отношениями небольшого числа людей. Первичным группам свойственно доставлять удовлетворение их членам. Здесь каждый из них видит в другом уникальную индивидуальность, и все взаимоотношения между членами группы носят исключительно личный характер. В качестве примеров типичных первичных групп можно назвать семью, круг близких друзей. Принадлежность к тем или иным первичным группам сама по себе является ценностью для ее членов и обычно не преследует никаких других целей.

Вторичные группы характеризуются безличным взаимодействием их членов, которое обусловлено теми или иными официальными организационными отношениями. Такие группы противоположны по своей сути первичным. Значимость членов вторичных групп друг для друга определяется не на основе их индивидуальных свойств, а вследствие умений выполнять определенные функции. Люди объединяются во вторичные группы прежде всего стремлением к получению каких-либо экономических, политических или иных выгод. Примерами таких групп являются индустриальная организация, профессиональный союз, политическая партия.

Однако трудно найти такую вторичную группу, вся деятельность которой была бы построена только на рациональной и безличной основе. В реальности многим вторичным группам наряду с системой официальных взаимосвязей присущи и первичные отношения между своими членами. Очевидно, что ни одна группа не сможет долго существовать без преданности ее членов общему делу и их искреннего сотрудничества. Неудивительно, что порой индивид находит во вторичной группе именно то, чем он был обделен в первичной группе. Так, обращение индивида к активному участию в деятельности какой-либо политической партии может

быть его своеобразным «ответом» на ослабление привязанностей между членами своей семьи. При этом силы, побуждающие индивида к такому участию, являются не столько политическими, сколько психологическими.

Группы также подразделяются на формальные и неформальные. В основу такого деления кладется характер структуры группы. Как уже отмечалось, под структурой группы имеется в виду существующее в ней относительно постоянное сочетание взаимосвязей между ее членами. Структура группы может определяться как внешними, так и внутренними факторами. В больших организациях характер связей между членами группы определяется решениями другой группы или какого-то лица извне. Внешняя регламентация определяет **формальную** (официальную) структуру группы. В соответствии с такой регламентацией члены группы должны взаимодействовать друг с другом определенным, предписанным им образом. Если взять, например, производственную бригаду, то характер взаимосвязей в ней обусловлен как особенностями технологического процесса, так и административно-правовыми предписаниями. Специфика деятельности людей в любой официальной организации зафиксирована служебными инструкциями, приказами и другими нормативными актами. Формальная структура создается для того, чтобы обеспечить выполнение определенных официальных задач. Если из нее выпадает какой-либо индивид, то освободившееся место занимает другой, такой же специальности и квалификации. Связи, составляющие формальную структуру, безличны. Таким образом, группа, основанная на подобных связях, называется формальной.

Если **формальная структура группы** определяется внешними факторами, то **неформальная**, наоборот, - внутренними. Неформальная структура является следствием личного стремления индивидов к тем или иным контактам и отличается большей гибкостью по сравнению с формальной. Люди вступают в неформальные отношения друг с другом для того, чтобы удовлетворить некоторые свои потребности — в общении, объединении, привязанности, дружбе, получении помощи, доминировании, уважении и т.д. Неформальные связи возникают и развиваются спонтанно, по мере того как индивиды взаимодействуют друг с другом. На основе таких связей образуются неформальные группы. Например, компания друзей или единомышленников. В таких группах люди совместно проводят время, играют, устраивают вечеринки, занимаются спортом, рыбной ловлей, охотой.

Возникновению неформальных групп может способствовать пространственная близость индивидов. Так, подростки, живущие в одном

дворе или близлежащих домах, могут составить неформальную группу, потому что постоянно встречаются друг с другом, имеют общие интересы и проблемы. Принадлежность индивидов к одним и тем же формальным группам облегчает неформальные контакты между ними и также способствует образованию неформальных групп. Рабочие, выполняющие одни и те же операции в одном и том же цехе, чувствуют психологическую близость, потому что имеют много общего. Это приводит к зарождению солидарности и соответствующих неформальных взаимосвязей.

Референтная группа в соответствии, с которой индивид оценивает свое собственное поведение или ситуацию, в которой находится.

Группа членства, т.е. такая группа, к которой человек принадлежит в действительности, и группой референтной, которая используется как некоторая основа для сравнения. При этом референтная группа может быть или не быть группой членства.

Группа условная - это совокупность людей, объединенных по какому-либо общему для них признаку (полу, возрасту, уровню образования, характеру деятельности и т.д.). Индивиды, входящие в состав такой группы, не имеют прямых или косвенных объективных взаимоотношений друг с другом. Строго говоря, такая общность не является группой в социально-психологическом смысле, уместнее называть ее социальной категорией.

Группа реальная — это общность людей, существующая в определенном общем для них пространстве и времени и объединенная реальными отношениями (например, школьный класс, рабочая бригада, воинское подразделение, семья и т.д.). Реальные группы подразделяются на лабораторные и естественные группы.

Лабораторные группы, будучи группами реальными со всеми чертами подобной общности, в то же самое время являются группами искусственными, поскольку создаются в соответствии с замыслом исследователя, который предусматривает их состав по полу, возрасту, образованию и ряду других характеристик.

Естественные группы, в свою очередь, подразделяются на большие и малые. Большие группы имеют солидную традицию исследования (таковы неорганизованные, стихийно возникшие группы), другие же (организованные, длительно существующие, например, нации) гораздо слабее представлены в социальной психологии как объект исследования.

Группы становящиеся и развитые, первые уже обладают определенной заданностью внешними социальными требованиями, но еще не сплоченные

совместной деятельностью. Вторые — это группы сложившиеся, которые характеризуются более высоким уровнем развития.

Малая группа обычно имеет свою психологическую структуру, которая включает:

- *композиционную подструктуру*, т.е. совокупность социально-психологических характеристик членов группы, чрезвычайно значимых с точки зрения состава группы как целого. Как правило, необходимо принимать во внимание количественный и качественный состав группы. Кроме того, очень важно иметь четкие представления о национальности и социальном происхождении ее членов, чьи психологические особенности влияют на характер их совместной деятельности, межличностных отношений между ними, своеобразии образования неформальных микрогрупп, статус и позиции многих людей в них;

- *подструктуру межличностных предпочтений*, т.е. проявление совокупности реальных межличностных связей ее членов, существующих между людьми симпатий и антипатий, которые первоначально очень быстро фиксируются с помощью метода социометрии. Социометрия дает возможность выявить наличие устойчивых взаимных предпочтений членов группы, на основе которого можно строить устойчивые предположения о том, на какие из них ориентированы конкретные личности, как в группе сосуществуют люди с различным авторитетом и индивидуально-личностными особенностями, какие взаимоотношения складываются между ними и т.д.;

- *коммуникативную подструктуру* — совокупность позиций членов малой группы в системах информационных потоков, существующих как между ними самими, так и между ними и внешней средой, отражающая, кроме того, концентрацию у них того или иного объема различных сведений и знаний. Владение последними — важный показатель положения члена группы, так как доступ к получению и хранению информации обеспечивает ему в ней особую роль, дополнительные привилегии;

- *подструктуру функциональных отношений* — совокупность проявления различных взаимозависимостей в малой группе, являющихся следствием способности ее членов играть определенную роль и выполнять определенные обязанности.

Группа представляет собой чрезвычайно сложный организм, в котором люди занимают в силу специфики функционирования их индивидуально- и социально-психологических качеств разное положение, выполняют разные обязанности, испытывая в связи с конкретной ролью определенное отношение друг к другу

Для более точной характеристики места каждого человека в структуре внутригрупповых отношений психологи пользуются понятиями позиция, статус, внутренняя установка и роль.

Позиция - это понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений. Она определяется связями человека с остальными членами группы.

В отличие от позиции, статус индивида в группе это реальное социально-психологическая характеристика его положения в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.

Внутренняя установка человека - это личная, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы. Действительный статус и его восприятие человеком могут совпадать или расходиться.

Роль нормативно-заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего в группе определенную позицию. Роль может определяться официальной должностью или избираться самим членом группы (роль лидера, шута, козла отпущения и т.п.). Войдя в определенную роль в данной группе, человек постепенно привыкает к ней, и сами члены группы начинают от него поведения, соответствующего заданной или избранной роли.

Социально-психологическую структуру, кроме перечисленных, описывают также в понятия композиции и каналов коммуникации.

Композиция - это характеристика, отражающая своеобразие индивидуального состава группы. О тех группах, которые состоят из похожих друг на друга людей, говорят, что они обладают однородной (гомогенной) композицией. О группах, включающих индивидуально очень различных людей, говорят, что их композиция разнородна (гетерогенна)

Под каналами коммуникации понимается система межличностных связей, обеспечивающих взаимодействие и передачу информации от одних членов групп к другим. Существует два основных вида структур каналов внутригрупповых коммуникаций; централизованная и децентрализованная.

Централизованные структуры каналов коммуникаций характеризуется тем, что в них одни из членов группы всегда находится на пересечении всех направлений общения, в центре внимания и играет основную роль в организации групповой деятельности. Через такого

человека в группе осуществляется обмен информацией между другими членами группы.

Выделяют три варианта центральной структуры:

1) Фронтальный. Характеризуется тем, что ее участники непосредственно находятся рядом и, не вступая в прямые контакты, могут все же видеть друг друга. Это позволяет им в какой-то степени учитывать поведение и реакции друг друга в совместной деятельности.

2) Рациональный. Отличается от фронтального тем, что участники деятельности не могут непосредственно воспринимать (видеть или слышать) друг друга и обмениваясь информацией только через центральное лицо. Это затрудняет члену группы возможность учитывать поведение и реакции остальных, позволяет ему работать вполне самостоятельно, независимо, до конца выявляя собственную, индивидуальную позицию.

3) Иерархический. Отличие его в том, что здесь имеется несколько не менее двух уровней) соподчинения участников, причем часть из них может непосредственно видеть друг друга в процессе совместной деятельности, а часть нет. Межличностное общение каждого при этом ограничено, коммуникации могут осуществляться в основном между двумя располагающимися рядом уровнями соподчиненности.

Децентрализованные структуры отличаются коммуникативным равенством всех участников. Под «коммуникативным равенством» понимается, что каждый из членов группы внутри этих структур обладает одинаковыми со всеми возможностями принимать, перерабатывать и передавать информацию, вступая в открытое, неограниченное общение с товарищами по группе.

Два варианта:

1) Цепной

Представляет собой такую систему общения, в пределах которой межличностное взаимодействие осуществляется как бы по цепочке. Каждый из участников, за исключением крайних, взаимодействуют с двумя соседями. (конвейер.)

2) Круговой

Отличается одинаковыми возможностями всех без исключения членов группы. Имеющаяся в их распоряжении информация может циркулировать между членами группы, дополняться и уточняться. Находясь лицом к лицу, участники могут непосредственно наблюдать за реакциями друг друга, учитывать их в своей работе.

Все эти варианты в той или иной степени ограничены. В них каждый из участников располагает или неравными возможностями вступления в

непосредственное общение с остальными, или равными, но, тем не менее, ограниченными

Полная (неограниченная) структура

В ней нет никаких препятствий для свободного межличностного общения, каждый из членов группы может совершенно свободно взаимодействовать со всеми другими.

Выбор на практике той или иной структуры коммуникаций определяется целями и задачами, стоящими перед группой.

Особое внимание в ходе социально-психологического изучения групп и коллективов уделяется взаимоотношениям. Они, в свою очередь, делятся на официальные и неофициальные, отношения руководства и подчинения (в частности, лидерства), деловые и личные, рациональные и эмоциональные.

Межличностные отношения в группе можно рассматривать в *статике*, в том виде, в каком они сформировались на данный момент времени, и в *динамике*, т.е. в процессе развития. В первом случае анализируются особенности существующей системы отношений, во втором - законы их преобразования и развития..

Микрогруппа-диада включает только две личности. Такие группы довольно широко представлены в действительности. Они включают, например, близких друзей, молодые семьи; они же наиболее часто встречаются в любой малой группе, так как отношения между достаточно большим количеством людей всегда можно представить в виде конечного множества взаимоотношений, имеющих между всевозможными парами людей, на которые можно разделить группу.

По этой причине более представительной моделью отношений, имеющих в любой малой группе, является система взаимоотношений, существующих в *микрогруппе-триаде*.

Межличностные отношения членов группы-триады, как и взаимоотношения участников группы-диады, могут быть трех типов: положительные, отрицательные и неодинаковые (когда один относится к другому положительно, а тот к нему, напротив, отрицательно). Различные сочетания этих типов отношений порождают разные варианты взаимоотношений в группе-триаде. Первый вариант — *гармонические взаимоотношения* Они характеризуются тем, что между тремя различными парами, на которые может быть разделена группа-триада, складываются или только положительные, или только отрицательные взаимоотношения.

Второй вариант - *противоречивые взаимоотношения*. При таких взаимоотношениях в какой-либо одной паре внутри группы - триады один из ее членов относится к другому положительно, а тот к нему - отрицательно.

Третий вариант - *конфликтные взаимоотношения*. В такой группе невозможно выделить ни одной пары, внутри которой имелись бы положительные личные взаимоотношения. В силу этого данная группа как социально-психологическая общность не может сохраниться и распадается.

Статическую картину внутригрупповых отношений можно получить с помощью методики, которая называется *социометрия*. Слово «социометрия» буквально обозначает «социальное измерение». Чаще всего этот термин используют для характеристики комплекса методик, предназначенных для исследования личных, эмоционально-непосредственных отношений: взаимных симпатий и антипатий людей, их взаимной привлекательности и непривлекательности, авторитетности или неавторитетности. Кроме того, социометрическая методика позволяет выявить лидера в группе или коллективе, а также оценить их сплоченность.

Решение кейсов

1 Преподаватель, ведущий занятия в группе, отмечает, что группа единая, сплоченная, часто говорит о себе «мы», «наша группа». При этом иногда могут быть грубыми по отношению друг к другу. Со студентами других групп контактируют очень неохотно, даже вынужденно.

Охарактеризуйте уровень развития группы.

2. Студенческая группа активна, сплоченная, ориентирована на учебный процесс. Если у кого-то что-то не получается, то остальные пытаются помочь ему. Группа всегда участвует в общеинститутских мероприятиях.

Охарактеризуйте уровень развития группы.

3. Преподаватель ведет занятие. Группа инертная, малоактивная, студенты не проявляют особого интереса ни к занятиям, ни друг к другу.

Охарактеризуйте уровень развития группы.

4. В компании был создан новый отдел, куда пригласили новых сотрудников со стороны. Однако, несмотря на огромный опыт работы и высокую квалификацию этих сотрудников полгода отдел не показывает больших результатов.

Чем это может быть обусловлено?

5. Придя на работу в организацию, где была слабая дисциплина, а стиль руководства – либеральный, молодой специалист предпринял попытку наладить дисциплину. Остальные сотрудники ополчились против него, перестали с ним разговаривать.

Какой феномен проявился в данном случае?

Примерная тематика НИРС по теме

1. Профилактика конфликтного поведения в коллективах
2. Выбор оптимального стиля поведения в конфликтной ситуации
3. Возможности управления конфликтными личностями

4. Конфликт: конструктивное и деструктивное влияние на взаимоотношения в коллективе

5. Механизм изменения групповых структур. Групповой конфликт

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyu-imidzhbilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №7

Тема: «Динамические процессы в малой группе»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы изучение динамических процессов в малой группе, теоретические и эмпирические подходы к пониманию коллектива. Приобретение знаний и практических умений в анализе феномена лидерства и руководства, психологической природы лидерства, применение психодиагностических методов в практической деятельности психолога.

Формируемые компетенции: УК-5.1.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащенность
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и

			внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	30.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы)

Любую группу можно рассматривать как определенный социальный организм со свойственной ему жизнедеятельностью, имеющей в одних случаях прогрессивный, в других - регрессивный характер. Та или иная группа в рамках своего существования проходит различные фазы или стадии, которые также являются предметом исследования. Если иметь в виду прогрессивное функционирование группы, то на высшей стадии своего развития она, по мнению отечественных психологов, характеризуется как коллектив. Общепринятая среди них точка зрения состоит в том, что **коллектив** - это группа людей, объединенных общими целями, достигшая высокого уровня развития в ходе социально ценной совместной деятельности. В соответствии с этим можно сказать, что всякий коллектив представляет собой группу (малую), но не всякая группа может быть признана коллективом.

Рассматривая поэтапное развитие малой группы как коллектива, Л.И. Уманский начинает с определения крайних точек континуума, в рамках которого совершается этот процесс. Очевидно, что крайней высшей точкой континуума является коллектив. Крайняя низшая точка этого континуума - **группа-конгломерат**, т.е. группа ранее не знакомых людей, случайно

оказавшихся (или специально собранных) в одном месте и в одно время. Например, группа детей, только что приехавших в лагерь из разных мест и собранных вместе.

Следующий уровень - **номинальная группа**, которая характеризуется официальным присвоением ей какого-либо общего имени, названия (например, пятый отряд), приписыванием извне определенных целей, видов и условий деятельности и т.п.

Если члены группы примут эти регламентации, то она в своем развитии «поднимется еще на одну ступеньку» - становится **группой-ассоциацией**. Здесь начинается единая жизнедеятельность группы, закладываются основы коллективообразования, начинает формироваться ее структура.

При благоприятных условиях такая группа постепенно трансформируется в группу-кооперацию, которая отличается эффективной организационной структурой, высоким уровнем внутри-группового сотрудничества. Взаимоотношения в такой группе носят прежде всего деловой характер, что подчинено достижению ее официальных целей.

Следующая ступень развития - **группа-автономия**, характеризуемая высоким единством ее членов и в сфере деловых, и в сфере эмоциональных отношений. Именно на этом уровне, считает Л.И. Уманский, члены группы начинают идентифицировать себя с ней ("моя" группа в отличие от "их" группы, «мы» в отличие от «они» - другие группы).

Группа-автономия в ходе своей жизнедеятельности может уйти в сторону от движения к коллективу и превратиться в группу-корпорацию. Так бывает в случаях гиперавтономизации, когда обособление приводит к замкнутости группы, ее направленности на узкогрупповые цели, противопоставлению себя другим группам.

В случае, противоположном корпоративной направленности, группа становится ячейкой более широкой общности, а через него и общества в целом. При этом в группе наблюдается коллективистическая направленность. Таким образом выглядит предлагаемый Л.И. Уманским континуум от групп-«неколлективов» к группам-коллективам. В рамках данной концепции выделены и отличительные признаки (параметры), с помощью которых можно оценивать степень развития группы как коллектива.

Это направленность группы, ее организованность, подготовленность к выполнению совместной деятельности, интеллектуальная, эмоциональная и волевая коммуникативность (стрессоустойчивость). Данная концепция Л.И. Уманского оценивается отечественными исследователями как весьма плодотворная и в теоретическом, и в эмпирическом плане.

Структура социальной власти в малой группе — это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе. Социальная власть в группе, реализуемая через актуальное или потенциальное право на влияние со стороны определенных членов группы, может осуществляться в различных формах, среди которых наиболее изучены феномены лидерства и руководства. Оба феномена являются проявлениями процесса влияния, однако они имеют различную

природу: руководство — это влияние социально зафиксированной формальной природы, а лидерство подразумевает спонтанно возникающее внутри группы психологическое влияние одного члена группы на других.

Лидерство в группе — это процесс межличностного влияния. Лидера порождают не столько личные качества или их особое сочетание, сколько структура взаимоотношений в данной конкретной группе. Эта система межличностных связей формируется и определяется целями группы, ценностями и нормами, в ней сформировавшимися. И именно на основе этих ценностей и целей выдвигается конкретный лидер группы. Лидер как бы олицетворяет систему предпочитаемых группой целей и ценностей, является их носителем, активным проводником в жизнь. Лидером принимается и считается тот, чьи установки и ориентации становятся референтными, то есть исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов жизнедеятельности группы. За ним признается право вести за собой, быть последней инстанцией в оценке различных групповых ситуаций и обстоятельств.

В практике лидер часто определяется через систему социометрических выборов как наиболее эмоционально предпочитаемый член группы. Это не всегда оправданный подход. В социальной психологии известно, что социометрическая звезда не всегда является лидером, хотя последний в некоторых группах может быть одновременно и «звездой», и коммуникативным центром группы. В основе лидерской позиции и высокого социометрического статуса лежат различные механизмы, эти фигуры создаются или выдвигаются группой для решения различных задач, имеют различную природу. Так, «звезда» может быть охарактеризована как «душа группы», центр ее эмоционального притяжения. Это человек, к которому тянутся в общении, чувствуют себя комфортно рядом с ним. Лидер — это лицо, облеченное властью, имеющее авторитет и право на влияние и оценку.

Виды лидерства. Так как лидерство тесно связано с решением тех или иных групповых задач, его можно типологизировать в соответствии с видами групповых деятельностей. Различают групповые деятельности инструментального и экспрессивного вида. Инструментальные деятельности направлены на выполнение группой ее целевых функций, ради которых она и была создана. Экспрессивные деятельности направлены на поддержание группы как единого целого, ее дальнейшее развитие и сплочение. Соответственно, инструментальное лидерство имеет целью обеспечение управления группой в процессе решения ее целевых задач, а роль экспрессивного лидерства — в обеспечении позитивного внутреннего климата группы, ее стабильности.

Интересно, что в силу своей направленности на определенную сферу жизнедеятельности группы тот или иной лидер всегда находится как бы в оппозиции либо к членам группы, ориентированным на общение, либо к задачам и целям группы. Лидер, ориентированный на эффективность выполнения групповой цели, вынужден идти на ухудшение взаимоотношений с членами группы, которыми общегрупповые цели полностью или частично не

принимаются. Лидеру же **экспрессивного типа**, направленному на интересы отдельных лиц и их взаимоотношения, приходится заниматься улучшением взаимоотношений в ущерб общим целям и задачам. В любой реальной группе может одновременно существовать несколько разноплановых лидеров, занимая в ней свои собственные «экологические» ниши и не вступая друг с другом в серьезные противоречия. Это тем более возможно, что внутри каждой из двух выделенных сфер может происходить еще более глубокая дифференциация лидерских ролей. Так, внутри **инструментального лидерства** можно выявить лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-эрудита, лидера-мастера, лидера-скептика и т. д. А среди **экспрессивных лидеров** существуют: лидер эмоционального напряжения (социометрическая «звезда»), лидер-генератор эмоционального напора и т. д.

В целом, чем выше уровень развития группы, тем больше в ней может быть различных проявлений процесса лидерского влияния.

Руководство - другая форма реализации социального управления в малой группе. Руководство можно определить как процесс управления группой, осуществляемый руководителем как посредником социального контроля и власти на основе правовых полномочий и норм более широкой социальной общности, в которую включена данная малая группа. То есть с одной стороны, руководство и лидерство решают однопорядковые близкие задачи: стимулирование группы, нацеливание ее на выполнение определенных задач, поиск средств для их эффективного решения. С другой стороны, лидерство представляет собой психологическую характеристику поведения определенных членов группы, а руководство является социальной характеристикой отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления — подчинения.

Однако не следует упрощать психологическую сущность феномена руководства. В руководстве малой группой всегда присутствуют два пласта, два аспекта — формально-правовой аспект власти, который может быть назван «администрированием», и психологический аспект власти, который во многом сближает руководителя с неформальным лидером по способам воздействия на членов группы. Однако, смотря на то, что в своей психологической сущности феномены руководства и лидерства достаточно близки, было бы не верным подтвердить известное распространенное заблуждение, будто в идеальном случае в группе руководитель и лидер должны совмещаться в одном лице.

Игра: Потерпевшие кораблекрушение

Цель: Упражнение используется для исследования процесса принятия решения группой; учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи; предоставляет информацию относительно стереотипов коммуникации, руководства и доминирования в группе и может внести вклад в сплоченность членов группы

Необходимое время: 1,5 часа.

Материалы: Копии инструкций, большие бумажные листы и карандаши.

Подготовка: Руководитель должен иметь навыки исследования группового процесса.

Процедура: Каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот...

Ваша задача – классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Секстант.

Зеркало для бритья.

Пятигаллоновая канистра с водой.

Противомоскитная сетка.

Одна коробка с армейским рационом США.

Карты Тихого океана.

Подушка (плавательное средство, санкционированное береговой охраной).

Двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси.

Маленький транзисторный радиоприемник.

Репеллент, отпугивающий акул.

Двадцать квадратных футов непрозрачного пластика.

Одна кварта пуэрто-риканского рома крепостью 80°.

Пятнадцать футов нейлонового каната.

Две коробки шоколада.

Рыболовная снасть.

После того как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания. Это упражнение на групповое принятие решений. Ваша группа, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы

все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти. Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

1. Избегайте защищать свои индивидуальные суждения. Подходите к задаче логически.

2. Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти.

3. Избегайте таких методов "уменьшения конфликта", как голосование, компромиссные решения с целью достижения согласия при решении групповой задачи.

4. Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений.

После того как группа проранжировала 15 предметов в зависимости от их важности, посмотрите правильный порядок классификации, приведенный в Приложении к данному упражнению.

Здесь вы можете сравнить данные индивидуального ранжирования с данными, к которым пришла группа в результате согласия. Затратьте дополнительно какое-то время для обсуждения процесса принятия решений. Какие виды поведения помогали или мешали процессу достижения согласия? Какие появились стереотипы лидерства? Кто участвовал, а кто нет? Кто оказывал влияние? Почему? Какова была атмосфера в группе во время дискуссии? Оптимально ли использовались возможности группы? Какие действия предпринимали участники группы для "протаскивания" своих мнений? Как улучшить принятие решения группой?

В качестве варианта один или несколько наблюдателей, не принимающих участия в групповом процессе, могут предоставить после выполнения задачи обратную связь о групповом или индивидуальном поведении.

Приложение к упражнению "Потерпевшие кораблекрушение":

Ответы и их обоснование

Эксперты считают, что главным для потерпевших крушение посреди океана является то, что может привлечь к ним внимание, и то, что может поддержать их существование, пока не появится помощь. Навигационные приборы и спасательные шлюпки особого значения не имеют. Даже если небольшой спасательный плот и может доплыть до ближайшего берега сам по себе, необходимые запасы продовольствия на нем не уместятся. Поэтому первостепенную важность приобретают зеркальце для бритвы и канистра с горючей смесью. И то и другое можно использовать для сигнализации. Менее важны запасы воды и пищи, например ящик с армейским рационом питания.

Ниже ранжирование оставшихся на яхте предметов приводится вместе с его обоснованием. Краткие пояснения, разумеется, не исчерпывают всех способов применения каждого предмета, а отмечают только самые главные из них.

1. Зеркальце для бритья. Чрезвычайно важное средство привлечения внимания воздушной службы спасения.
 2. Двухгаллоновый баллон дизельного топлива. Важное средство сигнализации: пятно горючей смеси будет держаться на поверхности воды, где его можно поджечь с помощью спичек и долларовых банкнот.
 3. Пятигаллоновый бочонок воды. Необходим для восполнения потери жидкости в организме в результате потоотделения и т.п.
 4. Одна коробка с армейским рационом питания. Основной запас питания.
 5. Двадцать квадратных футов светонепроницаемого пластика. Можно использовать для сбора дождевой воды и для защиты от непогоды.
 6. Две коробки шоколада. Резервный запас питания.
 7. Набор рыболовных принадлежностей. Поставлен ниже шоколада, потому что "синица в руках лучше журавля в небе". Рыбу еще поймать надо.
 8. Пятнадцать футов нейлоновой веревки. Веревкой можно привязать нужные вещи, чтобы они не свалились за борт.
 9. Подушка сиденья (одобрена как плавсредство службой спасения на водах). Если кто-то окажется за бортом, ее можно использовать как спасательное средство.
 10. Репеллент для отпугивания акул. Можно использовать в качестве репеллента, чтобы отпугивать акул.
 11. Одна кварта пуэрто-риканского рома. 80% крепость достаточна, чтобы использовать ром как антисептик в случае травмы. Во всех остальных отношениях он бесполезен. Прием рома внутрь вызовет ненужную жажду.
 12. Транзисторный приемник. Бесполезен, потому что не укомплектован передатчиком и находится вне зоны приема коротковолновых радиостанций.
 13. Карты Тихого океана. Бесполезны в отсутствие другого навигационного оборудования. И вообще не важно, где находитесь вы. Важно, где находятся спасатели.
 14. Противомоскитная сетка. Посреди Тихого океана москитов не бывает.
 15. Секстант. Без навигационных таблиц и хронометра бесполезен.
- Основное соображение, на основании которого средства сигнализации помещены выше средств поддержания жизни (пища и вода), состоит в том, что без средств сигнализации практически нет шансов быть замеченными и спасенными. Более того, практика показывает, что в большинстве случаев спасение происходит в пределах первых полутора суток после катастрофы, а в течение этого времени можно продержаться без воды и питья.

Примерная тематика НИРС по теме

1. Пути и средства повышения эффективности групповой работы.
2. Повышение эффективности групповой работы через стиль лидерства и систему межличностных отношений.

3. Слухи как специфический вид межличностной коммуникации и их роль в формировании массовых настроений.

4. Способы улучшения самочувствия личности в группе.

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва: Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyy-imidzhbilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва: Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст: электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт , 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт , 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт , 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт , 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Азбука жестов. Психология (Жесты рук. Азбука жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №8

Тема: «Феномен лидерства в малых группах»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы изучение феномена лидерства в малых группах

Формируемые компетенции: УК-5.2.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащённость
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся
2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия

3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	30.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	90.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	180	

Аннотация (краткое содержание темы)

Лидерство в малой группе — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

Отличие лидера от других членов группы проявляется не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния. Лидер является детонатором общественного мнения. Лидер обладает большим, чем остальные члены группы, влиянием на поведение других, активно формирует их позицию. Остальные члены группы принимают лидерство, строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. Лидерство возникает стихийно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, и именно он принимает непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности. В начале формирования группы проявляется пробный лидер. Разные члены группы пытаются взять на себя роль лидера и предложить правила организации, процедуру отношений и прочее. Данное состояние называется рассеянным лидерством. Здесь нет четкой организационной иерархии взаимоотношений. Во главе группы стоят несколько, часто противоречащих друг другу, лидеров. Успешный, или эффективный, лидер - это человек, за которым последовали члены группы, он вовлекает их в групповое взаимодействие и способствует групповому решению

задачи. Члены группы спланиваются вокруг него, и данное состояние характеризуется как фокусированное лидерство.

Формальный лидер связан с официальной организацией деятельности группы (занимает формальную, назначенную или избранную, должность), и **неформальный лидер** - авторитетный человек, пользующийся влиянием в группе. Формальный лидер может быть одновременно и неформальным, тогда его влияние особенно значимо для деятельности группы.

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, поэтому феномен лидерства относиться к динамическим процессам группы. Этот процесс может быть достаточно противоречивым: мера притязания лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Следовательно, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться.

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Чаще всего группа предпочитает универсалов - людей общительных, веселых, знающих, умеющих делать что-либо своими руками. Менее привлекательными являются люди, относящиеся к категории зазнаек, нытиков, зануд, теоретиков-умников. Лидер - это «зеркало» группы. Человек, который является лидером одной группы, совсем не обязательно станет лидером в другой группе, так как это уже другая группа, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру.

Основными признаками лидерства являются:

- более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач;
- большая информированность о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;
- более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы;
- большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;
- большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы.

Основные функции лидера - организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы - деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, выделяют два основных вида лидерства - лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и лидерство в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»). Эти два вида лидерства могут быть персонифицированы в одном лице, но чаще они распределяются между разными членами группы.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда переменных, основными из которых являются психологические характеристики личности самого лидера, социально-психологические характеристики членов малой группы, характер решаемых задач и особенности ситуации, в которой находится группа. В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы лидеров, ориентированных:

–на решение групповых задач

–на общение и взаимоотношения в группе; –универсальных лидеров.

Внутри каждой из сфер групповой жизнедеятельности могут быть выделены более дифференцированные виды лидеров: лидер-организатор, лидер-специалист, лидер-мотиватор, лидер-генератор эмоционального настроения и т. д.

В настоящее время имеются серьезные возражения по поводу существования универсального набора психологических качеств, делающих человека лидером. Р. Стогдилл, исследователь качеств лидерства, отмечает, что изучение личностных качеств лидеров дает противоречивые результаты. К числу наиболее часто упоминаемых исследователями личных качеств эффективных лидеров относятся: интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, надежность, ответственность, независимость, общительность.

Однако, как показывают исследования, взаимосвязь между степенью выраженности отдельных качеств и эффективностью лидерства носит неоднозначный характер, в разных ситуациях эффективные лидеры обнаруживают разные качества. Р. Стогдилл сделал вывод, что не существует такого набора личных качеств, который присутствует у всех эффективных лидеров, и что структура личных качеств лидера должна соотноситься с личными качествами членов группы, содержанием групповой деятельности и конкретными решаемыми задачами.

Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства полагают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения.

В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации.

Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего автократический, демократический и либеральный стили лидерства, и Р. Лайкерта, выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью.

Сторонники ситуационного подхода (Ф. Фидлер, Т. Митчел, Р. Хаус, П. Херси, К. Бланшар) пришли к выводу, что эффективность лидерства определяется соответствием качеств лидера и особенностей его поведения в ситуации (по характеру решаемой задачи, степени благоприятности отношений лидера с членами группы, величине реальной власти, которой обладает лидер в группе и др.). Ф. Фидлер выявил интересную закономерность: стиль лидерства, ориентированный на задачу, чаще эффективен в наиболее и наименее благоприятных ситуациях, а стиль, ориентированный на человека - в умеренно благоприятных условиях.

Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; 6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; 7) сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе

Групповая дискуссия по теме «феномен лидерства в малых группах»

Примерная тематика НИРС по теме

1. Социометрия как метод социально-психологического обучения, история его изучения
2. Использование исследовательского интервью в социальной психологии.
3. Прикладное использование метода фокус-групп.

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyu-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>

5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт , 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>

9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>

10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт , 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>

11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))

2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)

3. Видеоматериал Алфавит жестов. Психология (Жесты рук. Алфавит жестов 1 - YouTube)

Практическое занятие №9

Тема: «Социально-психологический портрет лидера»

Разновидность занятия: комбинированное

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, метод проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский

Значение изучения темы ознакомление с особенностями социально-психологического портрета лидера

Формируемые компетенции: УК-5.2.

Место проведения и оснащения практического занятия: Аудитория №202- комплект раздаточных материалов, комплект учебной мебели, посадочных мест, ноутбук, проектор, экран

Структура содержания темы (хронокарта практического занятия)

п/п	Этапы практического занятия	Продолжительность (мин.)	Содержание этапа и оснащённость
1	Организация занятия	5.00	Проверка посещаемости и внешнего вида обучающихся

2	Формулировка темы и целей	10.00	Озвучивание преподавателем темы и ее актуальности, целей занятия
3	Контроль исходного уровня знаний и умений	20.00	Тестирование, индивидуальный устный или письменный опрос, фронтальный опрос
4	Раскрытие учебно-целевых вопросов по теме занятия	30.00	Изложение основных положений темы
5	Самостоятельная работа обучающихся (текущий контроль)	180.00	Выполнение практического задания
6	Итоговый контроль знаний (письменно или устно)	20.00	Тесты по теме, ситуационные задачи
7	Задание на дом (на следующее занятие)	5.00	Учебно-методические разработки следующего занятия и методические разработки для внеаудиторной работы по теме
	ВСЕГО	270	

Аннотация (краткое содержание темы):

Лидер-это тот, кто в определенной ситуации берет на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

В современной социальной психологии существует три подхода к изучению лидерства.

«Теория черт лидера» исходит из того, что лидерами люди рождаются. Ряд врожденных свойств и характеристик индивида (сила и подвижность нервных процессов, экстравертированность, способность к эмпатии--сочувствию, ярко выраженные эвристические и интеллектуальные способности, как утверждают сторонники этой теории, позволяют ему занять господствующее положение в любой ситуации и взять на себя роль ведущего, т. е. лидера.

В жизни имеется сколько угодно случаев, когда лица, отмеченные сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, так и не стали лидерами. Почти в каждой группе есть члены, превосходящие лидеров по уму, способностям, однако они не имеют статуса лидера.

Теория «лидерства как функции группы» исходила из того, что феномен лидерства есть результат внутригруппового развития, все члены группы в той

или иной степени участники этого процесса, а лидер--это член группы с наибольшим статусом, который наиболее последовательно придерживается норм и ценностей группы.

Третья точка зрения--«теория лидерства как функции ситуации» -- в настоящее время самая распространенная. Наблюдения над тем, как одни и те же лица в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли (ребенок может быть лидером среди ребят своего двора и «отвергаемым» в классе и т.д.), привели исследователей к выводу, что лидерство -- это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций.

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. Поэтому официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе, потому что его не выбирают, а назначают. Если же руководитель не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом в коллективе, будет разлагать этот самый коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером.

На протяжении многих лет учёные пытались выделить основные особенности лидера. Но в ходе своих исследований им не удавалось выявить определённое количество черт личности, их было слишком много или же их определённое количество не подтверждалось дальнейшей практикой. Рассмотрим некоторые попытки.

Р. Столдилл выделил 5 таких черт:

- Ум или интеллектуальные способности
- Господство или преобладание над другими
- Уверенность в себе
- Активность и энергичность
- Знание дела

Становление лидера и развитие группы это непрерывный и неразъединяемый процесс. Ведь сам по себе «лидер» - это статус человека в группе. Как мы уже знаем, статус определённого человека можно изменить.

В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

Спонтанные группы существуют всегда и везде. В зависимости от направленности они могут быть как дополнением организованных коллективов, так и их антиподом. По характеру социальной направленности спонтанные группы (компании) можно классифицировать на просоциальные (социально положительные), асоциальные, стоящие в стороне от основных социальных проблем, и антисоциальные (социально отрицательные).

Просоциальные компании, способствующие развитию у своих членов положительных социально-нравственных качеств, отличаются широтой диапазона совместной деятельности и обсуждаемых вопросов, высоким нравственным уровнем личных взаимоотношений. Члены такой компании не только совместно развлекаются, но и мечтают, спорят, сообща ищут решения жизненных проблем.

Асоциальные компании формируются главным образом на базе совместных развлечений. Межличностные контакты в такой компании, будучи эмоционально значимыми, ограничены по содержанию и потому остаются поверхностными. Качество совместного времяпрепровождения может быть разным. Таких компаний много, причем некоторые из них перерастают в антисоциальные (от случайной выпивки -- к пьянству).

Антисоциальные компании также связаны с развлечением и общением, но в основе их лежит деятельность, направленная во вред обществу: пьянство, хулиганство. Молодежная преступность является, как правило, групповой, и истоки ее часто лежат именно в безнадзорности уличных компаний, лидерами которых становятся так называемые трудные подростки или взрослые правонарушители. В большинстве случаев наблюдалось, что направленность антисоциальной группы создается в основном за счёт характера личности лидера, то есть здесь в большей степени влияет лидер на группу, чем группа на лидера.

Положение индивида в группе и его отношение к ней зависят от многих факторов, куда входят как свойства индивида, так и свойства группы. Психологи принципиально разграничивают коллективистическое самоопределение личности, которая сознательно идентифицируется с коллективом, принимая его нормы и ценности в качестве своих собственных, и конформность, т. е. склонность индивида уступать психологическому давлению группы, изменять свое мнение в угоду большинству.

Выделяют три типа лидеров: вожак, лидер (в узком смысле слова) и ситуативный лидер.

Вожак — самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения. На других членов группы он влияет словом, жестом, взглядом.

Р. Стогдилл описал перечень качеств лидера — вожака:

- 1) физические качества — активный, энергичный, здоровый, сильный;
- 2) личностные качества — приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху;
- 3) интеллектуальные качества — ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало;
- 4) способности — контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность.

Лидер гораздо менее авторитетен, чем вожак. Наряду с внушением и убеждением ему часто приходится побуждать к действию личным примером. Как правило, его влияние распространяется только на часть членов группы.

Ситуативный лидер обладает личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации: торжественное событие в коллективе, спортивное мероприятие, турпоход и т. д.

Провести тестирование : Диагностика лидерских качеств

Примерная тематика НИРС по теме

1. Стиль и культура руководства трудовым коллективом
2. Новые теории лидерства

Основная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для вузов / Д. П. Гавра. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 231 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/osnovy-teorii-kommunikacii-489716#page/1>

Дополнительная литература

1. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/professionalnyy-imidzhbuilding-na-rynke-truda-495068#page/1>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 369 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-489014#page/1>

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-488970#page/1>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 431 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-488711#page/1>
5. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2022. - 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-organizacii-496849#page/1>
6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 2. - 245 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-498887#page/1>
7. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. - М. : Юрайт, 2022. - Ч. 1. - 183 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-498855#page/1>
8. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ред. О. А. Лапшова. - М. : Юрайт, 2022. - 406 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/>
9. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-490178#page/1>
10. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2020. - 142 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992#page/1>
11. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 202 с. - Текст : электронный. - URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-494037#page/>

Электронные ресурсы

1. Журнал Социальная психология и общество (Социальная психология и общество (psyjournals.ru))
2. Видеолекции А.Г.Асмолова Психология личности(01 Первая многомерность феноменологии личности - YouTube)
3. Видеоматериал Алфавит жестов. Психология (Жесты рук. Алфавит жестов 1 - YouTube)