

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

Б1.В.ДВ.05.01 ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Уровень квалификации выпускника специалист

Форма обучения очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Проблемы организационной социализации

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры социальной психологии
А.В. Булгаков

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Психологии личности

№__1__ от_30.08.2019

ОГЛАВЛЕНИЕ**1. Пояснительная записка**

- 1.1 Цель и задачи дисциплины
- 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине
- 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины**3. Содержание дисциплины****4. Образовательные технологии****5. Оценка планируемых результатов обучения**

- 5.1. Система оценивания
- 5.2. Критерии выставления оценок
- 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

- 6.1. Список источников и литературы
- 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья****9. Методические материалы**

- 9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий
- 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
- 9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления социализацией в организациях различных форм собственности и сфер деятельности; выработать навыки и умения использования алгоритмов и методик управленческого консультирования и профилактики деструктивных процессов в организациях бизнеса, образования, социальных служб, силовых структур и др.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление о проблемах социализации в организациях, ее принципах, функционировании, механизмах, алгоритмах и стратегиях;
- выработать умения и навыки по исследованию ситуаций социализации в организациях, их оценке и прогнозированию;
- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций социализации в организациях;
- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-19	способностью обрабатывать, анализировать и систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования	<p>знать: принципы, психологические механизмы, алгоритмы и стратегии организационной социализации;</p> <p>уметь: самостоятельно определять проблемы организационной социализации и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивных ситуаций;</p> <p>владеть: начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивной ситуации социализации;</p>
ПСК-2.2	способностью принимать оптимальные управленческие решения в ситуациях организационной социализации	<p>знать: основные диагностические процедуры организационной социализации;</p> <p>уметь: проводить мероприятия по профилактики и преодолению деструктивной ситуации социализации;</p> <p>владеть: навыками проведения организационно-культурных ассимиляторов;</p>

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Проблемы организационной социализации» относится дисциплинам по выбору учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Социальная психология», «Психология организации», «Психологическое консультирование», Психология труда, «Психодиагностика», «Экспериментальная психология».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психология разрешения конфликтов в организации, Психотехники командообразования, Реинжинеринг в организации, Психологическое обеспечение служебной деятельности, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 44 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации	
			Контактная						Самостоятель- ная работа
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
	Тема 1. Проблема организационной социализации в системе психологического знания	6						11	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Методология изучения организационной социализации	6	4		6			11	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 3. Генезис и закономерности организационной социализации	6			2			11	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Принципы, пути и средства оптимизации организационной социализации	6	4		8			11	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	зачёт			N	N	n		N	защита проекта
	итого:		12		16			44	

Отформатированная таблица

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 56 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			Контактная					Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
	Тема 1. Проблема организационной социализации в системе психологического знания	7	2	2				14	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Методология изучения организационной социализации	7	2	2	2			14	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 3. Генезис и закономерности организационной социализации	7	2	2	2			14	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Принципы, пути и средства оптимизации организационной социализации	7	2	2	6			14	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	зачёт	7		N	N	n		N	защита проекта
	итого:	7	6		10			56	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	Тема 1. Проблема организационной социализации в системе психологического знания	<p>Актуальность проблемы. Основные понятия. Основные научные подходы в области организационной социализации. Основные методологические подходы по изучению социализации в рамках процесса межгруппового взаимодействия.</p> <p>Нормативный (функциональный) подход в бихевиоральной теории диадического взаимодействия (Хоманс Д.К., Тибо Дж. и Келли Г., Блэлок Х. и Уилкин П.); в концепции интергруппового контакта (Оллпорт Г., Стефан У., Кук С.) и межэтнических аттитудов и символического расизма (Амир Ж., Милнер Д., Брюер М., 1985; Петтигрю Т.). Реализация интерпретативного подхода в теориях группового конфликта (Самнер У., Уайт Л., Шериф М., Ньюкомб У., Козер Л.), социальной идентичности (Дуаз У., Джерард Г. и Хойт М., Тэджфел Г., Тернер Д.), самокатегоризации (Тернер Д., Хогт М., Оукс П.). Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф.Поршнева</p> <p>Основные подходы к проблеме организационной социализации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента. Проблема организационной социализации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.), «Русская модель управления», А.П.Прохорова. Проблемы организационной социализации в теории и практике организационного консультирования.</p> <p>Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития. Файро-теория У. Шутца. Содержание организационного развития на индивидуальном уровне. Проблемы межличностных отношений в организации.</p> <p>Специфика организационной социализации в государственном секторе и частном бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.</p>
	Тема 2. Методология изучения организационной социализации	<p>Главный принцип - принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении организационной социализации. Принцип иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации. Организационно-</p>

		<p>культурный принцип организационной социализации. Эргономические принципы или принципы «русской модели управления организацией». Принцип деятельностного опосредования..</p> <p>Ситуация организационной социализации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы организационной социализации. Методика исследования организационной социализации. Цели, задачи, гипотезы исследования организационной социализации, критерии и показатели, характеризующие ее. Разработка методического инструментария, обеспечивающего выявление и оценку необходимых показателей. Разработка методик, оптимизирующих организационную социализацию применительно к конкретной организации, учреждению.</p>
	Тема 3. Генезис и закономерности организационной социализации	<p>Закономерности зависимости номинального статуса личности в организации, личность как носитель организационной культуры. Закономерности влияния уровня развития личности на ее организационную социализацию. Закономерности использования стратегии организационной социализации в различных условиях совместной жизнедеятельности. Закономерности социализации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций в организации. Генезис организационной социализации сотрудников с различными профессиональными компетенциями. Характеристика основных противоречий.</p>
	Тема 4. Принципы, пути и средства оптимизации организационной социализации	<p>Принцип сопряжения амбивалентности (противоречивости) организационной социализации. Принцип субкультурной адаптации в организационной социализации. Организационная социализация в «русской модели управления силовой и правовой организациях.</p> <p>Психологические механизмы организационной социализации: механизм «неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности (комплексные механизмы адаптационного и мотивационного потенциалов).</p> <p>Характеристика социально-психологического сопровождения</p>

		<p>организационной социализации. Технологии оптимизации командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации организационной социализации. Программы оптимизации организационной социализации. Феномен доверия.</p> <p>Диагностическая система оценивания организационной социализации. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадапционного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов групп организации). Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях организационной социализации. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи. Особенности психологического консультирования организации. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации.</p> <p>Тренинг организационной социализации как основа компетенциальной технологии. Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей. Методики организационно-культурных ассимиляторов.</p>
--	--	---

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Тема 1. Проблема организационной социализации в системе психологического знания	<p>Лекция 1.</p> <p>Семинар 1.</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Вводная лекция с использованием видеоматериалов</p> <p>Развернутая беседа с обсуждением доклада</p> <p>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной</p>

			почты
2.	Тема 2. Методология изучения организационной социализации	Лекция 2. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
3.	Тема 3. Генезис и закономерности организационной социализации	Лекция 3. Самостоятельная работа	Дискуссия Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
4.	Тема 4. Принципы, пути и средства оптимизации организационной социализации	Лекция 4. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Тренинг Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 2)	2 балла	2 балла
-тестирование (тема 4)	5 баллов	5 баллов
-участие в практикуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,3)	3 балла	9 баллов
Промежуточная аттестация защита проектов		40 баллов
Итого за семестр Зачёт		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

Примерный перечень вопросов к зачету по всему курсу

1. Актуальность проблемы организационной социализации
2. Основные понятия теорий организационной социализации.
3. Определение организационной социализации. Основные методологические подходы по изучению организационной социализации.
4. Нормативный (функциональный) подход к изучению организационной социализации.
5. Интерпретативный подхода к изучению организационной социализации.
6. Основные подходы к проблеме организационной социализации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента.
7. Проблема организационной социализации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
8. «Русская модель управления» А.П. Прохорова. Основные положения.
9. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования.
10. Понятие организационной культуры и организационная социализация.
11. Профессиональные компетенции. Теория компетенции С. Уидета. Модель профессиональных компетенций и организационной социализации.
12. Наработки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом организационной социализации.
13. Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц.
14. Диагностический инструментарий для изучения организационной социализации, организационной социализации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн.
15. Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития и проблемы организационной социализации.
16. Возможности использования Файро-теории У. Шутца в оптимизации организационной социализации.
17. Социально-психологические аспекты организационной социализации в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
18. Специфика организационной социализации в государственном секторе и частном бизнесе, образовании и социальных служб, военных и силовых структурах.
19. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении и управлении организационной социализации.

20. Принцип организационной социализации: иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации.
21. Организационно-культурный принцип организационной социализации.
22. Принципы «русской модели управления организацией».
23. Принцип деятельностного опосредования в организационной социализации.
24. Психологические организационной социализации: механизм «неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности.
25. Алгоритмы организационной социализации в системе «группа-группа»: принудительная; встречающая; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.
26. Нормативные или функциональные стратегии организационной социализации.
27. Интерпретативные стратегии организационной социализации.
28. Основные понятия модели организационной социализации.
29. Ситуация организационной социализации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия.
30. Методика исследования организационной социализации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы организационной социализации.
31. Закономерности, определяющие генезис организационной социализации.
32. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
33. Влияние уровня развития личности на ее организационную социализацию.
34. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий организационной социализации.
35. Использование стратегии организационной социализации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
36. Структура организационной социализации при исполнении личностью своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
37. Генезис организационной социализации специалистов с различными профессиональными компетенциями.
38. Противоречия ситуации организационной социализации.
39. Характеристика основных противоречий организационной социализации в организациях: компетенциальный подход.
40. Динамика процесса организационной социализации, преимущественно находящегося под воздействием внешних социальных факторов.
41. Поливариантность использования процесса организационной социализации в конструктивных и деструктивных целях.
42. Психологические механизмы организационной социализации, находящейся под воздействием внешних социальных факторов.
43. Характеристика социально-психологического сопровождения организационной социализации
44. Общая характеристика технологий оптимизации организационной социализации: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции.
45. Теоретико-методические подходы и рекомендации по разработке программы оптимизации организационной социализации.
46. Феномен доверия и его влияние на организационную социализацию.
47. Диагностическая система оценивания системы организационной социализации.
48. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадапционного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов взаимoadaptирующихся групп организации).

49. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.

50. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях организационной социализации.

51. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях организационной социализации.

52. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.

53. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях организационной социализации.

54. Тренинг организационной социализации как основа компетенциальной технологии.

55. Основные психологические задачи компетенциальной технологии оптимизации организационной социализации.

56. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [электронный ресурс] / А.В. Булгаков. - М.: РГГУ, 2018. – Режим доступа: [www URL: http://av-bulgakow.ucoz.ru](http://av-bulgakow.ucoz.ru)

2. Булгаков А.В., Иванова М.С., Павлютенкова О.А. Вовлеченность в профсоюзное движение: междисциплинарный подход: монография /А.В. Булгаков, М.С. Иванова, О.А. Павлютенкова; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – М.: Диона, 2018. – 208 с.

3. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова; Министерство образования и науки РФ; Российский государственный гуманитарный университет. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441 с.

4. Булгаков А.В., Орлова Е.А., Филатова М.В. Межгрупповая социализация дошкольников в полиэтнической образовательной среде. Монография. Под общей редакцией профессора А.В. Булгакова. – Т.: Издательство ООО «Имидж Принт», 2016. – 384 с.

5. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Психологическая реабилитация: возвращение к реальности - М.: ИИУ МГОУ, 2018. Монография. – 148 с.

Дополнительная литература:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М., 2002.

3. Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. М., 2001.

4. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России): Монография. – М.: ВУ, 2006.

5. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.

6. Булгаков А.В. Экспериментальное исследование стратегий межгрупповой адаптации в процессе совместного обучения//Инновации в образовании. №4. 2004.
7. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.
8. Булгаков А.В., Суркова Л.М. Профессиональные компетенции психолога-перинатолога: Монография. М., 2004.
9. Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.
10. Материалы международной научной конференции «Первые Левитовские чтения в Московском государственном областном университете. 24 апреля 2006 года». М.: Издательство МГОУ, 2006.
11. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.
12. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство /Пер. с англ. под ред. В.А.Спивак. СПб., 2002.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
 Электронно-библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wwwURL: http://e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/). - 15.06.2012
 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://elibrary.ru-15.06.2012>.
 Научная электронная библиотека bookarchive [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.bookarchive.ru/>
 Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины)

- учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет;
- аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной

программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Семинар. Тема 1. Проблема организационной социализации в системе психологического знания

Доклад: Проблема организационной социализации в системе психологического знания

Вопросы для обсуждения:

1. Основные научные подходы к адаптации и социализации
2. Теоретико-методологические подходы к пониманию сущности социализации
3. Логико-психологический анализ понятия «группа»
4. Категория «социализация» в системе научных знаний
5. Проблема межгруппового взаимодействия в отечественной и зарубежной психологии

Задание на самостоятельную подготовку: провести сравнение теоретических моделей межгруппового взаимодействия Агеева В.С. и межгрупповой адаптации в организациях Булгакова А.В.

Рекомендуемая литература:

Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [электронный ресурс] / А.В. Булгаков. - М.: РГГУ, 2018. – Режим доступа: [www URL: http://av-bulgakow.ucoz.ru](http://av-bulgakow.ucoz.ru) тема 1.

Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.

Практическое занятие. Тема 2. Методология изучения организационной социализации

Доклад: Принципы организационной социализации

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические механизмы организационной социализации.
2. Алгоритмы организационной социализации
3. Стратегии организационной социализации
4. Концептуальная модель организационной социализации. Основные понятия модели.
5. Методика исследования социализации организационной социализации

Задание на самостоятельную подготовку: провести анализ ситуации организационной социализации на примере, взятом из жизни обучаемого или рекомендованной литературы.

Рекомендуемая литература:

Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. – М.: Изд-во ЭКСИО-Пресс, 2001.

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [электронный ресурс] / А.В. Булгаков. - М.: РГГУ, 2018. – Режим доступа: [www URL: http://av-bulgakow.ucoz.ru](http://av-bulgakow.ucoz.ru) тема 4.

Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.

Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.

Камерон К., Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ, под ред. И. В. Андреевой. СПб., 2001.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб., 2000.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Практическое занятие. Тема 3. Генезис и закономерности организационной социализации

Выполнение практических заданий:

1. Обработка результатов предварительного тестирования учебной группы с целью дальнейшего определения участников экспериментальной и контрольной групп по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон, тест социальной идентификации Булгакова (ТСИ).
2. Обучение участников коммуникативной игре «Дебаты».
3. Проведение обследования экспериментальной и контрольной групп по ТСИ.
4. Проведение коммуникативной игры «Дебаты». Видеосъемки.
5. Написание участниками эксперимента самоотчетов о результатах эксперимента.

Задание на самостоятельную подготовку: пройти тестирование по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [электронный ресурс] / А.В. Булгаков. - М.: РГГУ, 2018. – Режим доступа: [www URL: http://av-bulgakow.ucoz.ru](http://av-bulgakow.ucoz.ru) тема 5

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.

Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.

Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Практическое занятие по теме 4.1 Обработка и интерпретация результатов лабораторного эксперимента «Изучение организационной социализации в специально организованном социальном взаимодействии»

Выполнение практических заданий:

1. Экспертная оценка результатов видеозаписи лабораторного эксперимента.
2. Обработка полученных результатов.
3. Интерпретация результатов проведенного эксперимента. Подготовка письменного отчета.

Задание на самостоятельную подготовку:

1. Разработать схему интерпретации результатов лабораторного эксперимента.
2. Изучить монографию Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: **монография**. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова; Министерство образования и науки РФ; Российский государственный гуманитарный университет. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с. ISBN 978-5-91253-682-3.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.

Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.

Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шальго. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Практическое занятие по теме 4.2 Социально-психологические пути и средства оптимизации организационной социализации.

Доклад: Основные направления работы психолога по обеспечению оптимальной межгрупповой адаптации на предприятии, в учреждении

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации.
2. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину
3. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи.
4. Особенности психологического консультирования организации.

Задание на самостоятельную подготовку: разработать алгоритм работы психолога-консультанта по оптимизации организационной социализации в конкретной организации (по выбору обучаемых). Подготовить план работы психолога по социально-психологическому сопровождению организационной социализации.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: **монография**. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова; Министерство образования и науки РФ; Российский государственный гуманитарный университет. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с. ISBN 978-5-91253-682-3.

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [электронный ресурс] / А.В. Булгаков. - М.: РГГУ, 2018. – Режим доступа: [www URL: http://av-bulgakow.ucoz.ru](http://av-bulgakow.ucoz.ru) тема 9.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Психогимнастика в тренинге: Тренинг партнерского общения. Тренинг сенситивности. Развитие креативности: Каталог / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2001.

Стаут, Санни. Управленческий тренинг. СПб., 2002.

Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука, 2000.

Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер.с англ. М., 2003.

Файоль. А. Процесс управления и поведения в организации. М.: Олимп, 1997.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;
- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

9.3. Иные материалы

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Проблемы организационной социализации» реализуется на факультете психологии образования кафедрой социальной психологии.

Цель дисциплины – сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления социализацией в организациях различных форм собственности и сфер деятельности; выработать навыки и умения использования алгоритмов и методик управленческого консультирования и профилактики деструктивных процессов в организациях бизнеса, образования, социальных служб, силовых структур и др.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление о проблемах социализации в организациях, ее принципах, функционировании, механизмах, алгоритмах и стратегиях;
- выработать умения и навыки по исследованию ситуаций социализации в организациях, их оценке и прогнозированию;
- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций социализации в организациях;
- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога.

Дисциплина направлена на формирование компетенций выпускника:

ПК-19 способностью обрабатывать, анализировать и систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования

ПСК-2.2 способностью принимать оптимальные управленческие решения в ситуациях организационной социализации.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

знать: принципы, психологические механизмы, алгоритмы и стратегии организационной социализации;

уметь: самостоятельно определять проблемы организационной социализации и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивных ситуаций;

владеть: начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивной ситуации социализации;

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме *зачета*.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО
 Протокол заседания кафедры
 № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель ОП ВО

 (название)

 (подпись, ф.и.о.)

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе (модуле) дисциплины _____
 (название дисциплины)
 по направлению подготовки (специальности) _____

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

...

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

...

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

...

3.9.

Составитель
 дата

подпись

расшифровка подписи