



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

«СОГЛАСОВАНО»  
Руководитель ОП «Издательское дело»

И.П. Куманева  
(Ф.И.О. рук. ОП)

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор Департамента коммуникаций и медиа

В.А. Казакова  
(Ф.И.О. директора)  
«11» июля 2019



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Психологические методы управления групповыми процессами  
и оценки персонала

**Направление подготовки 42.03.03 Издательское дело**

Профиль «Книгоиздательское дело»

**Форма подготовки очная**

курс 3 семестр 6  
лекции 18 (час.)  
практические занятия 18 (час.)  
лабораторные работы не предусмотрены  
в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 18 /лаб.0 час.  
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.  
в том числе с использованием МАО 18 час.  
самостоятельная работа 36 час.  
в том числе на подготовку к экзамену \_\_\_ час.  
контрольные работы (количество) не предусмотрены  
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрена  
зачет 6 семестр  
экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, принятым решением Ученого совета Дальневосточного федерального университета, протокол от 25.02.2016 № 02-16, и утвержденного приказом ректора от 10.03.2016 №12-13-391.

Рабочая программа обсуждена на заседании ДПиО протокол №12 от 26.06.2019

Директор департамента Калниболанчук И.С.  
Составитель: канд. психол. наук, доцент Глушак Е.В.

**Оборотная сторона титульного листа РПУД**

**I. Рабочая учебная программа пересмотрена на заседании ДПиО:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись) (и.о. фамилия)

**II. Рабочая учебная программа пересмотрена на заседании ДСПН:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись) (и.о. фамилия)

## АННОТАЦИЯ

Рабочая программа дисциплины «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» разработана для студентов 3 курса, обучающихся по направлению 42.03.03 Издательское дело, профиль «Книгоиздательское дело».

Дисциплина «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» входит в вариативную часть блока (Б1.В.ДВ.11.1) и тесно связана с другими дисциплинами: «Психология общения и социального взаимодействия», «Психология», «Социология».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа). Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часа), практические занятия (18 часов, в том числе с использованием МАО 18 час.), самостоятельная работа (36 часов). Форма итогового контроля знаний: зачет.

Дисциплина состоит из двух разделов. Первый раздел - «Психологические методы управления групповыми процессами» рассматривает вопросы, связанные с управлением групповыми процессами, а именно историю возникновения тренинговых групп и виды тренингов, принципы формирования тренинговой группы, особенности работы с различными видами групп, типы поведения участников в группе, понятие и механизмы групповой динамики, типы тренинговых упражнений и требования к ним.

Второй раздел – «Психологические методы управления групповыми процессами» дает представление о методах оценки персонала, рассматривает их преимущества и ограничения.

**Цель дисциплины:** формирование у студентов целостного представления о психологических методах управления групповыми процессами и оценки персонала.

**Задачи дисциплины:**

- обеспечить формирование системы базовых знаний о теоретических основах групповой работы и оценки персонала;
- сформировать представление студентов о различных формах групповой работы;
- познакомить с технологией разработки тренинговой программы;
- познакомить с многообразием методов оценки персонала, историей их создания и практикой использования;
- показать специфику методов решения профессиональных задач в контексте научной и практической деятельности специалиста;

- познакомить с современными технологиями аттестации и оценки персонала.

Для успешного изучения дисциплины «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности, повышению своей квалификации и мастерства;

В результате изучения данной дисциплины формируются следующие профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает	Методы аналитико-синтетической переработки потоков информации
	Умеет	Перерабатывать потоки информации
	Владеет	Приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации
УПК- 1 способность использовать методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	Знает	методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности
	Умеет	ориентироваться в методах социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности
	Владеет	навыками использования методов социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» применяются следующие методы интерактивного обучения: интерактивная лекция, решение творческих заданий и кейс-задач, доклады и др.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 часов)**

**Раздел 1. Психологические методы управления групповыми процессами**

**Тема 1. Группа как объект и предмет психологической теории и практики (2 часа)**

**Краткое содержание темы.** Краткая история развития групповых методов психотерапии и практической психологии. Социально-психологические аспекты групповых методов. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». Общее представление о психологическом тренинге. Специфические черты и основные парадигмы тренинга. Классификация и основные виды тренинговых групп. Критерии классификации тренинговых групп.

## **Тема 2. Психологические особенности тренинговой группы. Методы группового тренинга (4 часа)**

**Краткое содержание темы.** Цели, предмет и задачи тренинговой группы. Механизмы достижения целей. Преимущества групповой формы психологической работы. Групповые нормы. Информирование участников о принципах работы группы. Принципы и правила работы. Понятие о групповой сплоченности. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный состав тренинговых групп. Количественный состав тренинговых групп.

Основные методы группового тренинга. Метод как способ достижения цели. Принципы обучения взрослых. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Метод кейсов. Моделирование практических ситуаций. Место и роль психогимнастики в тренинге. Понятие игры. Происхождение и классификация интерактивных игр. Функции игры в психологическом тренинге. Преимущества и ограничения интерактивных игр. Методы, направленные на развитие социальной перцепции. Медитативные техники.

Оценка результатов тренинга (модель Киркпатрика). Принципы составления и содержание анкет обратной связи.

## **Тема 3. Программа и структура социально-психологического тренинга. Логика построения группового процесса (4 часа)**

**Краткое содержание темы.** Оценка потребностей возможных клиентов. Подготовка проекта групповой работы. Реклама группы. Работа над программой (сценарием) тренинга. Формулирование задач. Различия между целями и задачами. Разработка плана занятий. Оформление программы психологического тренинга. Процедура отбора участников. Структура тренингового занятия: разогрев, основная часть, шерринг. Оценка результатов тренинга. Критерии оценки тренинга и его эффективности. Проблема посттренингового сопровождения.

Общее представление о стадиях развития группы в тренинге. К. Левин о групповой динамике. Этапы развития группы по Дж. Коттлеру и Р. Брауну. Идеальная модель развития группы по К. Фопелю. Кризис в развитии

тренинговой группы. Проблемная ситуация как точка роста группы. Стадии развития групп со спонтанной и управляемой динамикой по Б. М. Мастерову. Модель изменения поведения участника тренинга по Л. М. Митиной.

## **Раздел 2. Методы оценки персонала**

### **Тема 4. Оценка персонала (4 часа)**

**Краткое содержание темы.** Предмет оценки персонала, мероприятия и этапы оценки. Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала.

### **Тема 5. Методы оценки персонала (4 часа)**

**Краткое содержание темы.** Процесс оценки персонала. Классификация методов оценки персонала. Основные методы оценки персонала: формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки) и неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessment-center). Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по результатам аттестации. Проблемы и ошибки при проведении оценки и аттестации персонала.

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Практические занятия**

**(18 часов, с использованием методов активного обучения – 18 часов)**

**Раздел 1. Психологические методы управления групповыми процессами**

**Занятие 1. Процедурно-организационные аспекты группового тренинга. (2 часа, с использованием методов активного обучения – 2 час)**

1. Организация групповой работы. Подготовка к тренингу.
2. Формы пространственной организации тренинга.
3. Организационные условия проведения тренинга.
4. Материально-техническое оснащение.
5. Средства визуальной поддержки.
6. Среда тренинга.
7. Подготовка материалов и система взаимодействия с людьми, не участвующими в групповой работе.

**Занятие 2. Работа с проблемными ситуациями в ходе тренинга. (2 часа, с использованием методов активного обучения – 2\_час)**

1. Установки участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе. Некоторые особенности группы, затрудняющие взаимодействие участников.

2. Особенности установления контакта. Вопросы и ответы в ходе тренинга.

3. Понятие сопротивления. Деструктивное поведение отдельных участников. Взаимодействие с проблемными людьми. Деструктивное поведение многих участников или всей группы.

4. Работа с критически настроенными группами. Задачи для ведущего.

**Занятие 3. Ведущий тренинговой группы (2 часа, с использованием методов активного обучения – 2\_часа)**

1. Основные роли ведущего группы.

2. Стили руководства группой.

3. Четырехмерная функциональная модель ведения групп. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.

4. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника. Характеристика личности тренера. Эффективный ведущий. Требования к тренеру.

5. Проблемы подготовки и аттестации специалистов-тренеров. Этические принципы работы ведущего и связанные с ними профессиональные проблемы.

**Занятие 4. Метафорическая деловая игра в тренинге (2 часа, с использованием методов активного обучения – 2\_час)**

1. Метафорическая деловая игра (МДИ): понятие, история возникновения.

2. Этапы проведения в группе.

3. Примеры типовых МДИ.

**Раздел 2. Методы оценки персонала**

**Занятие 5. Формализованные методы оценки персонала (2 часа, с использованием методов активного обучения – 2\_час)**

1. Анкетирование как метод оценки.

2. Тестирование, графические шкалы оценки.

**Занятие 6. Неформализованные методы оценки персонала (4 часа, с использованием методов активного обучения – 2\_час)**

1. Технология собеседования, его виды.

2. Особенности экспертной оценки.

3. Оценка 360 градусов.

**Занятие 7. Assessment-center как комбинированный метод оценки компетенций сотрудника (4 часа, с использованием методов активного обучения – 4 час)**

1. Этапы проведения процедуры оценки персонала по методу Assessment Center.

2. Цели оценки. Разработка модели компетенций.

3. Методы Assessment Center.

4. Достоинства, недостатки, необходимые условия.

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психологические методы управления групповыми процессами» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

– план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому занятию;

– характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

– требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЙ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

№ п/п	Контролируемые модули/разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Психологические методы управления групповыми процессами (лекции и	ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает методы аналитико-синтетической переработки потоков информации	конспект (ПР-7) Дискуссия (УО-4)	Вопросы к зачету 1-5; 13-15.



	практические занятия)		Умеет перерабатывать потоки информации	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)		
			Владеет приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)		
		УПК – 1 способность использовать методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	знает методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	конспект (ПР-7) доклад, сообщения (УО-3)		Вопросы к зачету 18, 20-21
			умеет ориентироваться в методах социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	доклад, сообщения (УО-3) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)		
		владеет навыками использования методов социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)			
2	Раздел 2. «Методы оценки персонала» (лекции и практические занятия)	ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает методы аналитико-синтетической переработки потоков информации	конспект (ПР-7) доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы к зачету 6-10	
			Умеет перерабатывать потоки информации	Творческое задание (ПР-13) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)		
			Владеет приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Творческое задание (ПР-13) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)		

		УПК – 1 способность использовать методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	знает методы социо- гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 11-18
	умеет ориентироваться в методах социо- гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности		Творческое задание (ПР-13)		
	владеет навыками использования методов социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности				
			Разноуровнев ые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)		

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Анцупов А. Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации»,

«Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>

2. Барышников Е. И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е. И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39325.html>

### **Дополнительная литература**

*(печатные и электронные издания)*

1. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. — 978-5-7567-0835-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80688.html>

2. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые данные. – М.: Когито-Центр, 2001. – 251 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15646.html>.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационно-справочные и поисковые системы, а также программное обеспечение и электронные библиотечные системы:

– Поисковые системы: Google, Mail.ru, Yandex;

Программное обеспечение:

– Операционная система Windows;

– Пакет прикладных программ Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Электронные библиотечные системы:

– Научная библиотека ДВФУ – режим доступа: [:http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU)

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

– Электронно-библиотечная система Znanium.com – режим доступа: <http://www.znaniun.com>

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материалы, представленные в РПУДе, позволяют получить целостное представление о дисциплине «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» и установить логическую последовательность ее изучения, имеющую прикладную составляющую в форме занятий практического характера и заканчивая возможностью проверки полученных знаний с использованием различных форм контроля.

Каждое практическое занятие, тема которого включает вопросы для обсуждения и непосредственные практические задания, позволяющие продемонстрировать освоенный материал и проявить себя творчески в рамках самостоятельной работы. Тексты доступны для восприятия и понимания, поскольку сгруппированы по темам, где выделяются основные понятия и дается их развернутая характеристика, что в свою очередь облегчает подготовку к занятиям и помогает избежать трудностей, связанных с подбором и анализом научных источников. Получить дополнительную информацию по изучаемым вопросам магистрантам также помогут учебно-методические материалы, указанные в списке литературы.

Значительное место при изучении курса занимает самостоятельная работа студентов, включающая в себя аннотирование и конспектирование литературы при подготовке к практическим занятиям.

Контроль освоения теоретического материала студентами производится в форме зачета в конце 6 семестра. Вопросы к зачету составлены в соответствии с содержанием курса и отражают все дидактические единицы дисциплины.

Итогом курса является зачет, который может выставляться на основе рейтинг-контроля. Рейтинговая система учитывает отдельные виды деятельности студента по освоению учебной дисциплины (посещение и работа на лекционных и практических занятиях, выполнение творческих заданий, контрольных работ и тестов, составление конспектов). Каждый вид деятельности оценивается в баллах. На основании общей суммы баллов выводится итоговый результат. Набрав необходимую сумму баллов в течение семестра, студент получает экзаменационную оценку. В случае если студент не набирает данной суммы баллов, он сдает экзамен, отвечая на один из вопросов итогового контроля.

В процессе подготовки к семинарским (практическим) занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является

наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Чтобы хорошо подготовиться к практическому занятию, студенту необходимо:

- уяснить вопросы и задания, рекомендуемые для подготовки к практическому занятию;
- ознакомиться с методическими указаниями, которые представлены в каждом плане практического занятия;
- прочитать конспект лекций и соответствующие главы учебника (учебного пособия), дополнить запись лекций выписками из него;
- изучить и законспектировать рекомендованные преподавателем произведения классиков науки;
- прочитать дополнительную литературу, рекомендованную преподавателем.

Важной формой обучения, а также этапом подготовки к практическим занятиям является самопроверка знаний. В ходе самопроверки студент должен ответить на вопросы, рекомендованные для подготовки к практическому занятию, а также составить план-конспект развернутых ответов. Это поможет глубже усвоить пройденный материал и прочно закрепить его в памяти. Вопросы, указанные в плане практического занятия, являются наиболее существенными. Если при самопроверке окажется, что ответы на некоторые вопросы неясны, то надо вновь обратиться к первоисточникам, учебнику (учебному пособию) и восполнить пробел.

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к разрыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На практических занятиях дисциплины разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по

вопросам плана для подготовки к занятию. В ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме дисциплины; изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала; связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

При подготовке к итоговой аттестации в форме зачета студент использует весь семестровый материал учебного процесса: конспекты, рекомендованную учебную литературу, методические пособия, свои тетради для практических (лабораторных) работ, и планомерно отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на экзамен. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем во время консультаций.

## **VII. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) объектов
Помещение укомплектовано специализированной учебной мебелью (посадочных мест – 34) Оборудование: плазма: модель LG FLATRON M4716CCBA Проектор, модель Mitsubishi, экран Эксклюзивная документ камера, модель Avervision 355 AF Доска аудиторная	г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс д.10, корпус F, ауд. F703  Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа

Рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованы: портативными устройствами для чтения плоскочечатных текстов, сканирующими и читающими машинами, видеоувеличителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ  
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине

Психологические методы управления  
групповыми процессами и оценки персонала

**Направление подготовки 42.03.03 Издательское дело**

**Профиль «Книгоиздательское дело»**

**Форма подготовки очная**

Владивосток

2017

## План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение  36 часов	Форма контроля
1	1 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 1	3	Конспект, работа на занятии
2	2 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 2	3	Конспект, работа на занятии
3	3 неделя 6 семестра	Задание 1  Подготовка заданий	5	Доклад на занятии
4	4 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 3	3	Конспект, работа на занятии
5	5 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 4	3	Конспект, работа на занятии
6	6 неделя 6 семестра	Задание 2  Подготовка заданий	5	Доклад на занятии
7	7 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 5	3	Презентация, работа на занятии
8	8 неделя 6 семестра	Задание 3  Подготовка заданий	5	Доклад на занятии
9	9 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию 6	3	Конспект, работа на занятии
10	10 неделя 6 семестра	Подготовка к практическому занятию	3	Конспект, работа на занятии

В ходе самостоятельного изучения дисциплины «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» методические рекомендации позволяют студентам получить комплексное всестороннее представление о предмете, ознакомиться с основами



терминологической, теоретической и практической стороны содержания дисциплины.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения разноуровневых задач.

**Подготовку к каждому практическому (семинарскому) занятию** каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме и по возможности подготовить к нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

**Правила самостоятельной работы с литературой.** Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознана читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия. Самостоятельная работа с научными текстами – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Рекомендации по работе с литературой:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, – советует студенту и молодому ученому Г. Селье, – запомните только, где это можно отыскать»;

- разобраться, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.

- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ);

- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время);

- желательно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);

- если книга ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).

- следует выработать в себе способность воспринимать сложные тексты; для этого лучший прием – научиться читать медленно, когда понятно каждое прочитанное слово, незнакомые слова требуют обращения к словарю.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию);

- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений);

- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);

- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких видов чтения:

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;

- просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;

- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;

- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;

- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Подбор литературы, логика и последовательность работы над ней определяются спецификой выбранной темы. При выборе литературы рекомендуется, в первую очередь, остановиться на каком-либо более обширном фундаментальном источнике, в котором рассматривается выбранная тема, и двигаться дальше в направлении от общего к частному – от базисных положений к более конкретным. Лучше обращаться к источникам, авторы которых обладают наибольшим научным авторитетом в данной области. В ходе изучения выбранного источника в его тексте, подстрочных ссылок и перечне использованной литературы можно обнаружить ссылки на литературу, в которой рассматривается избранная исследователем тема.

Далее следует вести поиск узкоспециализированного материала – научных статей в периодических изданиях. При работе со статьями необходимо тщательно отделять главное от второстепенного, достоверную информацию от предположений.

Поиск необходимой литературы осуществляется в монографиях, статьях, журналах, справочных материалах и т.д. и в сети Интернет (поисковые системы электронных библиотек и сайтов, где размещены журналы, монографии и др. литературные источники).

**Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению.**

#### **Конспект (ПР-7)**

**1.** Используя учебные пособия, обоснованно перечислите методы групповой работы.

2. Дайте определения основным (базовым) понятиям: тренинг, социально-психологический тренинг, Т-группа, групповая динамика, обратная связь.

3. Конспективно опишите основные этапы возникновения и развития групповых методов (история, персоналии).

4. Составьте развёрнутый конспект о специфических чертах тренинга, отличающие его от других методов психологической работы.

5. Составьте схему по различным основаниям классификации методов оценки персонала.

#### **Учебные пособия:**

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>

2. Козлов, В. В. Групповая работа. Стратегия и методы исследования [Электронный ресурс]: методическое пособие / В. В. Козлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 70 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18324.html>

3. Тренинг в организации: учеб. пособие / А.Б. Невеев. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/641782>

**Методические рекомендации по составлению конспекта.** Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта. Ниже даны рекомендации по составлению конспекта.

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта.

2. Выделите главное, составьте план.

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора.

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

6. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства.

При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Владение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

**Требования к оформлению конспекта.** Конспект включает титульный лист, собственно текст конспекта. Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

#### **Критерии оценки написания конспекта**

«Отлично» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, наличие образных и символических элементов, оригинальность обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, отсутствие образных и символических элементов и оригинальности обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), нарушена логика изложения материала, есть содержательные неточности. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

«Неудовлетворительно» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), логика изложения материала не соответствует тексту источника, много содержательных неточностей. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

## **Дискуссия (УО-4)**

### **Темы для подготовки к групповым дискуссиям:**

1. Соотношение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг».
2. Деструктивное поведение отдельных участников. Взаимодействие с проблемными людьми.
3. Деструктивное поведение многих участников или всей группы. Работа с критически настроенными группами.
4. Личность ведущего группы.
5. Принципы обучения взрослых.
6. Объективность методов оценки компетенций сотрудников.

### **Методические рекомендации для подготовки к дискуссии**

**Дискуссия** – это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Дискуссия предназначена для активизации познавательной деятельности аудитории, формирования личностной позиции по рассматриваемой проблеме. Данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания.

Дискуссия позволяет развивать коммуникативную компетентность магистрантов, умение вести дебаты, выражать свою точку зрения и слушать оппонентов. Свободная дискуссия обладает малой регламентацией действий участников. Преподаватель или назначенный ведущий задает актуальную тему и приглашает всех к диалогу. Члены группы могут дополнять выступление своего спикера, а также задавать вопросы оппонентам. Такая работа способствует расширению сознания участников, формированию позиции по тому или иному вопросу. Дискуссии планируются, поэтому позиции свои участники обдумывают заранее. Время такой дискуссии ограничивается 1 аудиторным часом. В завершении обязательно подводятся итоги, отмечаются наиболее яркие и удачные выступления.

Таким образом, данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно студенты используют свои знания в ходе обсуждения.

Выбор вопросов и темы для обсуждений осуществляет преподаватель в зависимости от конкретных дидактических задач, которые ставятся перед аудиторией.

### **Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по подготовке к дискуссии**

При участии в групповой дискуссии магистрант формулирует собственное мнение по обсуждаемой теме с опорой на литературные первоисточники; должен уметь аргументировать высказываемую точку

зрения, приводить примеры; соблюдать этикет общения, не перебивать оппонентов, поддерживать конструктивный диалог даже в ситуации разногласия по обсуждаемому вопросу. Важными показателями эффективной самостоятельной подготовки к дискуссии является умение ориентироваться в первоисточниках, способность провести сравнительный анализ разных точек зрения (разных авторов), обобщить высказывания всех участников дискуссии и сделать обоснованные комплексные выводы.

#### **Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по подготовке и участию в дискуссии:**

**2 балла** выставляется студенту, если студент активно включается в обсуждение, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его с опорой на данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно- правового характера; не допускает фактологических ошибок, связанных с пониманием проблемы; способен привести иллюстрирующие примеры.

**1 балл** выставляется студенту, если - ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы; для аргументации приводятся примеры, но без опоры на данные отечественных и зарубежных авторов.

**0 баллов** выставляется студенту, если - ответ отсутствует, либо не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы; допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.

#### **Разноуровневые задачи и задания (ПР – 11)**

Различают задачи и задания:

а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения

#### **Тематика заданий (примеры)**

**Задание 1.** В группах по 3-4 человека разработать и представить к защите метафорическую деловую игру.

Область применения деловой игры: подготовка проекта игры (для старшеклассников, студентов, педагогов).

**Задание 1.** В группах по 3-4 человека разработать и представить к защите содержание психологического тренинга с педагогами для демонстрации его фрагментов. Возможные темы: коррекция имеющихся у учителей представлений о природе психических процессов и функций в учебной деятельности школьника; анализ, расширение и преобразование профессионального опыта учителя (моделирование профессиональной деятельности); развитие педагогической рефлексии; профилактика профессиональных деформаций и деструкций в развитии личности учителя.

**Задание 3.** Разработка тренинговой программы и демонстрация ее элементов на практических занятиях.

Указания по разработке и демонстрации тренинговой программы:

Программа разрабатывается группами по 3-5 человек; отдельные элементы программы (на выбор студента, по предварительному согласованию с преподавателем) затем демонстрируют на учебной группе, в которой проходят занятия.

**Схема мини - тренинга (модуля)**

**Тема:** \_\_\_\_\_

**Формат:** мини-тренинг

**Продолжительность:** 1-2 часа.

**Цель (цели):** ....

**Целевая аудитория** (для кого):

**Количество участников:**

**Методические (раздаточные) материалы:** презентация Power Point, доска и пр. или другое.

**Оборудование:** указать необходимое.

**1.** Организационная часть:

- ожидания (их собственных целей), правила работы.
- знакомство участников и тренера;
- ожидания (цели) участников по заявленным темам занятия.
- регламент занятия (с ... по....; перерывы....);
- правила работы;

**2.** Модерация и\или интерактивная мини-лекция на тему:

**3.** Дискуссия или мозговой штурм.

**Цель:**



Инструкция:

Ожидаемый результат:

4. Ролевая или деловая игра (в рамках темы)

Цель:

Инструкция:

Ожидаемый результат:

5. Упражнение (как закрепляющее):

Цель:

Ожидаемый результат:

6. Обратная связь (по ожиданиям).

2. Часть учебной группы (10-12 человек) при этом выполняет роль участников тренинга, остальные являются наблюдателями, которые в процессе фиксируют результаты наблюдения в специальной «Карте наблюдения».

3. Разработчики программы также защищают содержание тренинга.

4. Студенты, не побывавшие в роли тренеров (ведущих тренинга), вместо этого сдают две заполненных «Карты наблюдения» с подробными комментариями. «Карты наблюдения» заполняются индивидуально.

5. По окончании демонстрации проводится обсуждение представленного тренингового блока и работы ведущих, в котором принимают участие как наблюдатели, так и участники тренинга. Общая логика обсуждения соответствует логике «Карты наблюдения».

**Требования к оформлению заданий.** Оформление включает титульный лист, основную часть – прикладываемые материалы к теме творческого задания, список используемой литературы (при необходимости).

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

**Критерии оценки выполнения задания**

«Отлично» - задача успешно решена – содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент демонстрирует понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - задание характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. В работе есть элементы творчества, отдельные интересные «находки». Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - задача в основном решена, но содержание раскрыто недостаточно полно. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - задача не решена, содержание не относится в рассматриваемой проблеме. Студент демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

### **Творческие задания (ПР – 13)**

**Эссе** – вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п. В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Примерная структура эссе:

- определение феномена,
- его смысл, специфика проявления в педагогической деятельности,
- оценка данного феномена
- тенденции в развитии данного феномена.

Ошибки, которые следует избегать: длинные вступления, длинные цитаты, изложение чужих мыслей без ссылки на источник.

Работа над эссе предполагает использование публикаций, но с обязательными ссылками на источник. Правильное цитирование говорит о знакомстве студента с литературой по предмету. Эссе не является кратким изложением какой-то публикации (статьи, главы учебника и т.п.). Оно предполагает аргументированное и обоснованное изложение собственного мнения по определенному вопросу.

### **Тематика эссе (примеры)**

1. Групповая рефлексия по организации и содержанию ролевой игры: роль как смыслообразующая единица ролевой игр.
2. «Мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и кейсов как методы развития творческого мышления и групповые способы принятия решения.
3. Роль медитативных техник и визуализации в тренинге.
4. Компетенции тренера.
5. Фасилитация в тренинге.
6. Модерация в обучении.
7. Проблема оценки эффективности тренинга.
8. Этические принципы работы ведущего и связанные с ними профессиональные проблемы.
9. Оценка компетенций сотрудника.

**Требования к оформлению эссе.** Оформление эссе включает титульный лист, основную часть – собственно текст эссе.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

### **Критерии оценки написания эссе**

«Отлично» - содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Проявляет авторское видение проблемы. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Хорошо» - содержание раскрыто в соответствии с темой, проявляя при этом творческий подход. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Форма представления задания является авторской, интересной. Студент владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«Удовлетворительно» - содержание в основном раскрыто в соответствии с темой. Студент выражает своё мнение по сформулированной проблеме, но затрудняется привести весомые аргументы, приводит примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент владеет навыками грамотной письменной речи, но имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«Неудовлетворительно» - содержание не раскрыто или не соответствует заявленной теме. Студент описывает проблемную ситуацию, но не выражает своё мнение по сформулированной проблеме, затрудняется привести аргументы, привести примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Студент слабо владеет навыками грамотной письменной речи, имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

**Подготовка к экзамену.** Основное в подготовке к экзамену – повторение всего учебного материала дисциплины. Лучше сразу сориентироваться во всем материале и обязательно расположить весь материал согласно экзаменационным вопросам (или вопросам, обсуждаемым на семинарах), эта работа может занять много времени, но все остальное – это уже технические детали (главное – это ориентировка в материале!). Сама подготовка связана не только с «запоминанием». Подготовка также предполагает и переосмысление материала, и даже рассмотрение альтернативных идей.

### **Доклады - презентации (УО – 3)**

#### **Темы докладов (примерные):**

1. Основные методы группового тренинга.
2. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.
3. К. Левин о *групповой динамике*.
4. Этапы развития группы по Дж. Коттлеру и Р. Брауну.
5. Идеальная модель развития группы по К. Фопелю.
6. Стадии развития групп со спонтанной и управляемой динамикой по Б. М. Мастерову.

7. Модель изменения поведения участника тренинга по Л. М. Митиной.
8. Технология создания программы тренинга по Е.В. Сидоренко
9. Методы оценки персонала.
10. Аттестация персонала (этапы, мероприятия, процедура).

### **Доклад со слайд-презентацией**

Работа студента над сообщением-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 5-6 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода. Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

### **Общие требования к презентации:**

презентация не должна быть меньше 10 слайдов;

презентация должна визуализировать текст доклада, т.е. в визуальной форме последовательно раскрывать его содержание. Каждым 1-2 абзацам текста должен соответствовать определенный слайд;

первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название; фамилия, имя автора; номер группы.

Рекомендации по стилю оформлению слайдов:

- желательно соблюдать единый стиль оформления всей презентации;
- следует избегать эффектов, которые будут отвлекать от сообщения или смыслового ядра презентации;

- вспомогательная информация не должна преобладать над основной;
- для фона слайдов лучше выбрать пастельную гамму цветов, не отвлекающую и не раздражающую реципиентов;
- на одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов одновременно;
- заголовки и текст должны четко выделяться на выбранном фоне;
- следует обратить внимание на цвет гиперссылок (до и после их использования);
- возможности анимации позволят сделать представление информации на слайде более интересным, однако не следует перегружать презентацию различными эффектами, чтобы не отвлекать внимание от содержания, кроме того, их тип и скорость рекомендуется выбирать в зависимости от скорости представления информации докладчиком.

#### Рекомендации по представлению информации:

- краткость и лаконичность (словосочетания или короткие предложения);
- минимальное количество служебных слов (предлогов, наречий, прилагательных);
- заголовки должны быть четки для восприятия аудитории;
- предпочтительно горизонтальное расположение информации;
- наиболее важную информацию следует располагать в центре слайда, или выделять специальными средствами (рамка, шрифт, другой цвет и т.п.);
- надписи лучше располагать под иллюстрациями;
- выбор используемого в презентации шрифта (его типа и размера) зависит от размеров аудитории, в которой предполагается демонстрация презентации, от расстояния аудитории до экрана, от других особенностей аудитории (обычно для заголовков рекомендуется использовать размер шрифта не менее 24, для прочей информации – не менее 18);
- не рекомендуется смешивать разные типы шрифтов в одной презентации;
- для выделения информации можно использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание (последним не следует злоупотреблять, так как часто оно ассоциируется с гиперссылкой);
- при использовании различных изображений, аудио- и видеороликов следует обратить особое внимание на их качество;
- не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации (как правило, не более трех выводов, определений).

### Критерии оценки презентации доклада:

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			
<b>Раскрытие проблемы</b>	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
<b>Представление</b>	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
<b>Оформление</b>	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине  
Психологические методы управления  
групповыми процессами и оценки персонала  
**Направление подготовки 42.03.03 Издательское дело**  
**Профиль «Книгоиздательское дело»**  
**Форма подготовки очная**

Владивосток

2017



## Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает	Методы аналитико-синтетической переработки потоков информации
	Умеет	Перерабатывать потоки информации
	Владеет	Приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации
УПК- 1 способность использовать методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	Знает	методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности
	Умеет	ориентироваться в методах социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности
	Владеет	навыками использования методов социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности

№ п/п	Контролируемые модули/ разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Раздел 1. Психологические методы управления групповыми процессами (лекции и практические занятия)	ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает методы аналитико-синтетической переработки потоков информации	конспект (ПР-7) Дискуссия (УО-4)	Вопросы к зачету 1-5; 13-15.
			Умеет перерабатывать потоки информации	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	
			Владеет приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	
		УПК – 1 способность использовать методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в	знает методы социо-гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	конспект (ПР-7) доклад, сообщения (УО-3)	

		профессиональной деятельности	умеет ориентироваться в методах социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	доклад, сообщения (УО-3) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	
			владеет навыками использования методов социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-11)	
2	Раздел 2. «Методы оценки персонала» (лекции и практические занятия)	ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации	Знает методы аналитико-синтетической переработки потоков информации	конспект (ПР-7) доклад, сообщения (УО-3)	Вопросы к зачету 6-10
Умеет перерабатывать потоки информации			Творческое задание (ПР-13) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)		
Владеет приемами и методами аналитико-синтетической переработки потоков информации			Творческое задание (ПР-13) Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)		
УПК – 1 способность использовать методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности		знает методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 11-18	
		умеет ориентироваться в методах социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	Творческое задание (ПР-13)		
		владеет навыками использования методов социогуманитарных наук			

			для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности		
				Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи (ПР-1)	

### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
	знат	приемы переработки потоков информации		
ПК-16 способностью владеть приемами и методами аналитико–синтетической переработки потоков информации	знает (пороговый уровень)	приемы переработки потоков информации	знание приемов переработки потоков информации	– способность осознанно использовать приемы переработки информации на практике
	умеет (продвинутый)	использовать метод свертывания (развертывания) информации	умение использовать метод свертывания (развертывания) информации	– способность применять в работе метод свертывание (развертывания) информации для более эффективной работы с потоками информации
	Владеет (высокий)	навыками поиска, анализа, переработки и систематизации информации из различных источников	владение навыками поиска, анализа, переработки и систематизации информации из различных источников	– способность искать, анализировать, перерабатывать и систематизировать информацию из разных источников
УПК- 1 способность использовать методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональн	знает (пороговый уровень)	методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессионал	знание методов социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	способность назвать методы социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности

ой деятельности		ьной деятельности		
	умеет (продвинутой)	ориентироваться в методах социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	умение ориентироваться в методах социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	способность ориентироваться в методах социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности
	владеет (высокой)	навыками использования методов социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	владение методами социогуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности	способность использовать гуманитарных наук для формирования междисциплинарного подхода в профессиональной деятельности

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины**

**Текущая аттестация студентов** по дисциплине «Психологические методы управления групповыми процессами и оценки персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Текущая аттестация проводится в форме контрольных мероприятий (устного опроса, собеседование, оценка письменной работы, тестирования) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по

аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Каждому объекту оценивания присваивается конкретный балл. Составляется календарный план контрольных мероприятий по дисциплине и внесения данных в АРС. По окончании семестра студент набирает определенное количество баллов, которые переводятся в пятибалльную систему оценки.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Согласно учебному плану ОС ВО ДВФУ видом промежуточной аттестации зачет, который проводится в устной форме.

#### **Примерные вопросы к зачету:**

1. Сущность понятия «группа» как объекта и предмета психологической теории и практики.
2. Основные этапы возникновения и развития групповых методов (история, персоналии).
3. Общее и различия между групповой терапией, коррекцией, обучением и групповым психологическим тренингом.
4. Специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы.
5. Понятие о социально-психологическом тренинге как комплексном методе и организационной форме активного социально-психологического обучения.
6. Классификация группового тренинга. Классификация методов группового тренинга.
7. Организационные условия проведения группового психологического тренинга. Роль материально-технического оснащения и формы пространственной организации тренинга.
8. Способы постановки целей при написании программ.
9. Технология создания программ тренинга. Обоснование целей и задач тренинга (тренинговые и нетренинговые решения).
10. Критерии оценки тренинга (обучения) и его эффективности.
11. «Управление групповой динамикой» в тренинге. Место и роль каждого этапа и процедуры в групповом тренинге.

12. «Соппротивление» в тренинге. Опишите типы и стратегии взаимодействия с «трудными» участниками.
13. Требования к ведущему группового психологического тренинга. Ключевые компетенции тренера. Роли тренера.
14. Коммуникативные умения и навыки тренера.
15. Мотивы участников тренинга и мотивы тренера.
16. Психологический феномен «обратной связи» в тренинге.
17. Технология дебрифинга в тренинге.
18. «Окна Джохари» как модель управления в сфере общения и взаимоотношений.
19. Психотехнические (психогимнастические) упражнения: сущность, содержание, классификация. Видеосъемка в тренинге (этические вопросы, методические аспекты).
20. Оценка: понятие, основные цели и формы оценки. Основные группы методов оценки персонала. Примеры методов оценки персонала.
21. Ассесмент – центр как метод оценки. Виды, процедура проведения. Обучение экспертов.
22. Аттестация персонала и ее основные виды. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации.

### **Тестовые задания**

Контроль или проверка результатов обучения – обязательный компонент учебного процесса. Он имеет место на всех стадиях обучения, но особое значение приобретает после изучения какого-нибудь раздела или программы дисциплины в целом. Суть проверки результатов обучения состоит в выявлении уровня усвоения знаний, который должен соответствовать образовательному стандарту по данной дисциплине.

Являясь составной частью обучения, контроль несет образовательную, воспитательную и развивающую функции. Но главная функция контроля – диагностическая. Она конкретизируется в ряде заданий в зависимости от вида контроля: текущего, рубежного или итогового. Полнота, всесторонность, объективность дидактического контроля обеспечиваются набором различных его методов: устного, письменного, практического и т.д. В последние годы все чаще в арсенал контроля входят **дидактические тесты**, т.е. набор стандартизованных заданий по определенному материалу, устанавливающий степень усвоения его студентами.

Представленные тесты могут быть использованы как для текущего контроля по отдельным разделам дисциплины, так и для итогового контроля

по всем разделам в ходе проведения зачетов и экзаменов. Все они относятся к тестам открытой формы.

Методически тестовые задания могут выполняться разными способами:

а) с помощью преподавателя, который может последовательно зачитывать вопросы и варианты ответов на них, а студенты выбирают один из них и письменно заносят в свою рабочую тетрадь;

б) студенты самостоятельно выбирают правильный ответ (обводя кружком соответствующую букву) на распечатанном для каждого студента тестовом задании.

в) самостоятельно, если есть компьютерный вариант дидактических тестов, ключи правильных ответов, система перевода баллов в отметку.

Предлагаются следующие критерии оценок знаний:

более 86 - 100 % правильных ответов – «отлично»;

более 76 - 85 % правильных ответов – «хорошо»;

более 61 - 76 % правильных ответов – «удовлетворительно»;

менее 60 % правильных ответов – «неудовлетворительно» («не зачтено»).

### Примерные тесты по дисциплине

1. Организацию работы первых тренинговых групп связывают с именем \_\_\_\_\_
2. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? (**подчеркните правильный ответ**)
3. Психологический тренинг находится на пересечении следующих сфер психологической практики: \_\_\_\_\_
4. Тренинговые группы (Т-группы) – это созданные \_\_\_\_\_ группы, участники которых при содействии \_\_\_\_\_ включаются в \_\_\_\_\_, ориентированное на оказание помощи каждому в разрешении \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_.
5. Групповой психологический тренинг – совокупность \_\_\_\_\_ практической психологии, которые используются с целью формирования \_\_\_\_\_
6. Социально-психологический тренинг (в узком смысле) направлен на формирование \_\_\_\_\_

7. **Групповые нормы** – это общее \_\_\_\_\_ участников о возможном и уместном \_\_\_\_\_ в конкретной социальной системе

8. **Основные правила работы в группе:** \_\_\_\_\_.

9. Наиболее распространенная форма пространственной организации участников тренинга - \_\_\_\_\_

10. **Оптимальным количеством участников малых групп** считается \_\_\_\_\_ человек. Минимальное количество - \_\_\_\_\_, максимальное - \_\_\_\_\_

11. Параметры, по которым оцениваются гомогенность или гетерогенность группы:

12. **И. Вачков считает, что цель тренинга** – помочь участникам освоить \_\_\_\_\_

13. **Специфические \_\_\_\_\_ тренинга:**

- соблюдение ряда \_\_\_\_\_ групповой работы;
- нацеленность на \_\_\_\_\_ участникам группы в \_\_\_\_\_;
- наличие более или менее \_\_\_\_\_ группы;
- определенная \_\_\_\_\_ организация;
- акцент на \_\_\_\_\_ между участниками группы;
- применение \_\_\_\_\_ групповой работы;
- объективация \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ участников;
- атмосфера \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ общения между участниками.

14. Обратная связь в социально-психологическом тренинге (СПТ) – это

Перечислите основные требования к конструктивной обратной связи: \_\_\_\_\_

15. Дайте определение понятию «Групповая динамика».

16. Перечислите **стадии развития группы** и дайте краткую характеристику каждой.



---

---

**17. Назовите мотивы тренера и мотивы участников.**

---

---

**18 Перечислите личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы.**

---

---

**19. СПТ, психологический тренинг, бизнес-тренинг.**

Что общего и в чем различия

---

**20. О ком было это сказано: "Креативный был мужик — сказал один психотерапевт — один "пустой стул" чего стоит..." А "волшебный магазин". А сколько мифов, да еще изобрел магнитофон...**

---

**21. К способам психологического воздействия относятся все нижеперечисленные, за исключением:**

- а) психологического консультирования;
- б) психологической коррекции;
- в) психологической защиты;
- г) психотерапии в широком смысле.

**22. Способ психологической помощи, при котором происходит формирование «личностной позиции», называется:**

- а) психологическим консультированием;
- б) психологической коррекцией;
- в) психологической защитой;
- г) психотерапией в широком смысле.

**23. Коммуникативная компетентность с возрастом имеет тенденцию:**

- а) увеличиваться;
- б) уменьшаться;
- в) изменяться волнообразно;

- г) изменяться скачкообразно;
- д) не имеет возрастной динамики.

**24. К тренинговым группам не относятся группы, которые направлены на коррекцию:**

- а) социальных установок;
- б) психосоматических нарушений\*;
- в) поведенческих навыков;
- г) личностных качеств.

**25. К отличительным признакам группы социально-психологического обучения не относится:**

- а) повышение психологической культуры;
- б) работа по принципу «там и тогда»\*;
- в) моделирования значимых ситуаций;
- г) специально организованное общение.

**26. К группам социально-психологического тренинга не относятся:**

- а) группы-встреч;
- б) Т-группы;
- в) релаксационные группы\*;
- г) группы поведения.

**27. К психотерапевтическим группам не относятся:**

- а) группы творческого самовыражения;
- б) экзистенциальные группы\*;
- в) танцевальные группы;
- г) пантомимические группы.

**28. Одновременно к тренинговым и психотерапевтическим группам не относятся:**

- а) группы-встреч\*;
- б) гештальтные группы;
- в) психодраматические группы;
- г) психоаналитические группы.

**29. Одновременно к тренинговым и психотерапевтическим группам не относятся:**

- а) танцевальные группы;
- б) психогимнастические группы;
- в) сензитивные группы;
- г) Т-группы.\*

**30. В классификации по критерию целей и задач выделяют:**

- а) психоаналитические группы;
- б) группы поведения;

- в) группы-встреч;\*
- г) гештальтные группы.

**31. В классификации по теоретическим основаниям выделяют:**

- а) группы психодрамы;\*
- б) группы-встреч;
- в) Т-групп;
- г) группы социально-психологического поведения.

**32. Источником изменения участника тренинга является:**

- а) противоречие;\*
- б) деятельность;
- в) интеграция и дезинтеграция;
- г) устойчивость и неустойчивость.

**33. Механизмом изменения участника тренинга является:**

- а) противоречие;
- б) деятельность;
- в) интеграция и дезинтеграция;\*
- г) устойчивость и неустойчивость.

**34. Какие понятия раскрываются в следующих определениях:**

- а. "..... – единица анализа связей и отношений, навязываемых людям частной ситуацией взаимодействия;..... – единица анализа свободных, но временных общностей";
- б. "..... – отождествление себя с другим человеком, сознательное уподобление себя ему".

**35. Верно ли высказывание:**

- а. Гетерогенность выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций.
- б. Главным недостатком гомогенных групп является недостаточная почва для споров, приводящая к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов.
- с. Наиболее продуктивными группами являются группы, в составе которых одна женщина, а все остальные мужчины, или наоборот, один мужчина в окружении женщин.