

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и менеджмента
докт. экономич. наук, профессор

Ю.А. Дорошенко

29 ноября 2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Специальность
21.05.04 Горное дело

Специализация
21.05.04-09 Горные машины и оборудование

Квалификация
специалист

Форма обучения
очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2016

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 21.05.04 «Горное дело» утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2016 г. № 1298

- плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова, введенного в действие в 2016 году.

Составитель (составители): канд. соц. наук, доцент

В.Н. Фомин

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой
Механического оборудования

Заведующий кафедрой: доктор техн. наук, профессор

В.С. Богданов

« 14 » 11 2016 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры
Социологии и управления

« 14 » 11 2016 г., протокол № 3

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, профессор

В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 29 » 11 2016 г., протокол № 3

Председатель: канд. экон. наук, доцент

В.В. Выборнова

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции			Требования к результатам обучения
№	Код компетенции	Компетенция	
Общекультурные			
1	ОК-6	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать: виды управленческих ситуаций и управленческих решений, роль жизненного и профессионального опыта в принятии решений в нестандартных ситуациях, важность персональной социальной и этической ответственности за последствия принятых решений</p> <p>Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>Владеть: методами комплексного анализа нестандартных ситуаций, индивидуального и коллективного принятия решений</p>
2	ОК-7	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать: понятие профессионально-личностного потенциала, особенности его актуализации, стадии социального и профессионального развития личности, основные положения науки о саморазвитии – акмеологии, методы самоменеджмента и способы самомотивации</p> <p>Уметь: использовать свой творческий потенциал</p> <p>Владеть: навыками саморазвития и самореализации</p>
Общепрофессиональные			
3	ОПК-3	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать: основные положения социологии и психологии личности и трудового коллектива, типы руководства и концепции лидерства в коллективе, организационные формы управления коллективом, основы этики деловых и межличностных отношений, роль дестабилизирующих факторов в развитии коллектива, основы теории коммуникации и конфликтологии</p> <p>Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеть: методами стабилизации коллектива и мотивации его на решение производственных задач, технологиями поощрения и наказания</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание дисциплины основывается и является логическим продолжением следующих дисциплин:

№	Наименование дисциплины (модуля)
1	Философия

Содержание дисциплины служит основой при прохождении производственной (конструкторской) практики в 10 семестре.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 8
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	51	51
лекции	17	17
лабораторные		
практические	34	34
Самостоятельная работа студентов, в том числе:	57	57
курсовой проект		
курсовая работа		
расчетно-графическое задание		
индивидуальное домашнее задание		
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	57	57
Форма промежуточная аттестация (зачет)		

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 4 Семестр 8

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Раздел I. Социальные и психологические основы профессиональной актуализации личности					
1	<i>Тема 1. Актуальность социологических и психологических знаний в наше время.</i> Доминирующая роль социальных и культурных проблем общества. Изменение сложности, темпа и характера социальных процессов. Исчерпанность экономоцентрических и административно-командных методов в общественном управлении. Рост самосознания и социальной активности населения.	1	3		8

2	<i>Тема 2. Профессиональная социализация и профессиональное развитие личности.</i> Профессионально-личностный потенциал специалиста. Жизненный цикл профессионального развития личности. Профессиональное становление специалиста. Актуализация профессионально-личностного потенциала как ведущий механизм профессионального развития и профессионального становления специалиста. Социализация и профессиональная социализация личности.	2	3	7
3	<i>Тема 3. Саморазвитие и самореализация технического руководителя и специалиста.</i> Основы акмеологии, как учения о саморазвитии. Этапы саморазвития человека на пути к вершинам профессионального мастерства: профессиональная самоподготовка (самообразование и самовоспитание) и самореализация (самовыражение и самоутверждение). Формирование рефлексивной культуры как механизма личностно-профессионального развития. Методы самомотивации и психологической мобилизации. Научная организация труда технического руководителя и специалиста как основа его самоорганизации. Самоменеджмент и само-технологии в деле повышения эффективности профессиональной деятельности.	2	4	6
Раздел II. Действия технического руководителя и специалиста в нестандартных ситуациях				
4	<i>Тема 4. Ситуативный подход в управлении.</i> Особенности ситуативного подхода в управлении. Понятие и виды управленческих ситуаций и управленческих решений. Комплексный анализ нестандартных управленческих ситуаций. Технология подготовки и принятия решения в нестандартных ситуациях. Методы индивидуального и коллективного принятия управленческих решений.	2	4	6
5	<i>Тема 5. Социально-психологические особенности поведения технического руководителя и специалиста в нестандартных ситуациях.</i> Трудности в принятии оптимального решения, их типы. Принятие решения в условиях стресса, способы его преодоления. Роль жизненного и профессионального опыта в принятии решений. Осознание персональной социальной и этической ответственности руководителя за последствия принятых решений. Линии поведения руководителя в нестандартных ситуациях. Влияние поведения руководителя на коллектив.	2	4	6
Раздел III. Социально-психологические методы управления коллективом				
6	<i>Тема 6. Социология и психология личности и трудового коллектива.</i> Социологические и психологические концепции личности. Характеристика и структура личности. Темперамент и характер личности. Социальные статусы и роли личности. Составление характеристики на работника. Понятие и типы социальных групп и коллективов. Характеристика и структура коллектива. Жизненный цикл коллектива.	2	4	6
7	<i>Тема 7. Роль руководства и лидерства в управлении коллективом</i> Роль личности как исполнителя и как деятеля, как руководителя и как лидера. Типология руководителей и лидеров. Профессионально-деловой портрет идеального руководителя. Типы власти и стили руководства, формальные и неформальные методы руководства. Социальная ответственность руково-	2	4	6

	дителя. Теории лидерства. Взаимодействие руководителя и лидера. Основные организационные формы управления коллективом. Влияние коллектива на отдельного работника.			
8	Тема 8. Методы социально-психологической стабилизации коллектива. Роль дестабилизирующих факторов в развитии коллектива. Значение толерантности и ксенофобии в стабилизации коллектива. Конфликты и трудовые споры, их типы. Методы управления конфликтами. Барьеры в межличностном общении и методы их преодоления. Методы повышения сплоченности коллектива. Этика деловых и межличностных отношений. Адаптация новичка в коллективе.	2	4	6
9	Тема 9. Методы социально-психологического сопровождения инноваций в профессиональной деятельности коллектива. Понятие и типы инноваций. Внедрение, заимствование и освоение профессиональных инноваций. Целеполагание, целеопределение и целереализация инноваций. Методы мобилизации и мотивации коллектива. Технологии поощрения и наказания. Методы преодоления социально-психологической инерции и сопротивления инновациям.	2	4	6
	ВСЕГО	17	34	57

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
Семестр № 8				
1	Социальные и психологические основы профессиональной актуализации личности	Обсуждение причин актуальности социальных и психологических знаний в наши дни	1	1
		Проведение самотестирования по оценке своих организаторских и коммуникативных способностей	1	1
		Разбор методов профессиональной самоподготовки (самообразования и самовоспитания) и самореализации (самовыражения и самоутверждения)	2	2
		Освоение приемов профессионально-делового самоанализа	2	2
		Разбор методов самомотивации и психологической мобилизации	2	2
		Разбор приемов научной организации труда технического руководителя и специалиста	2	2
2	Действия технического руководителя и специалиста в нестандартных ситуациях	Анализ и систематика различных управленческих ситуаций	2	2
		Разбор конкретной <i>кризисной</i> управленческой ситуации и принятие решения по выходу из нее	2	2
		Разбор конкретной <i>проблемной</i> управленческой ситуации и принятие решения по выходу из нее	2	2
		Анализ социальных и психологических последствий принятия конкретных управленческих решений	2	2
3	Социально-психологические	Разбор технологии составления характеристики на работника	2	2

методы управления коллективом	Дискуссия по поводу границ толерантности и ксенофобии с учетом краха идеи мультикультуризма	2	2
	Разбор роли различных дестабилизирующих факторов в развитии коллектива	2	2
	Дискуссия по поводу этичности поведения руководителей и работников в конкретных ситуациях	2	2
	Разбор конкретной конфликтной ситуации и принятие решения по выходу из нее	2	2
	Разбор эффективности различных методов мотивации в конкретных случаях	2	2
	Деловая игра по выработке методом мозгового штурма стратегии повышения сплоченности коллектива	2	2
	Разбор относительной роли различных методов преодоления социальной инерции и группового сопротивления внедрению определенной инновации в коллективе	2	2
ИТОГО:		34	34

4.3. Содержание лабораторных занятий (Не предусмотрено)

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Социальные и психологические основы профессиональной актуализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доминирование социальных и культурных проблем общества над политическими, экономическими, экологическими 2. Изменение характеристик социальных процессов 3. Истощенность экономоцентрических и административно-командных методов в общественном управлении. 4. Рост самосознания и социальной активности населения 5. Профессионально-личностный потенциал специалиста 6. Актуализация профессионально-личностного потенциала 7. Социализация и профессиональная социализация личности 8. Жизненный цикл профессионального развития личности 9. Профессиональное становление специалиста в современных условиях 10. Самоменеджмент и само-технологии в деле повышения эффективности профессиональной деятельности 11. Основы акмеологии, как учения о саморазвитии 12. Этапы саморазвития человека на пути к вершинам профессионального мастерства 13. Формирование рефлексивной культуры как механизма личностно-профессионального развития 14. Методы самомотивации и психологической мобилизации 15. Научная организация труда технического руководителя и специалиста

2	<p>Действия технического руководителя и специалиста в нестандартных ситуациях</p>	<p>16. Особенности ситуационного и ситуативного подходов в управлении 17. Понятие и виды нестандартных ситуаций и управленческих решений 18. Комплексный анализ нестандартных ситуаций 19. Техпология подготовки и принятия решения в нестандартных ситуациях 20. Методы индивидуального и коллективного принятия управленческих решений 21. Сложность принятия оптимального решения, ее типы 22. Роль жизненного и профессионального опыта в принятии решений 23. Осознание персональной социальной и этической ответственности за последствия принятых решений 24. Линии поведения лица, принимающего решение, в нестандартных ситуациях 25. Влияние поведения руководителя на коллектив</p>
3	<p>Социально-психологические методы управления коллективом</p>	<p>26. Социологические и психологические концепции личности 27. Характеристика и структура личности 28. Темперамент и характер личности 29. Социальные статусы и роли личности 30. Составление характеристики на работника 31. Понятие и типы социальных групп и коллективов 32. Характеристика и структура коллектива 33. Жизненный цикл коллектива 34. Человек как исполнитель и деятель, руководитель и лидер 35. Типология руководителей и лидеров 36. Профессионально-деловой портрет идеального руководителя 37. Типы власти и стили руководства, формальные и неформальные методы руководства 38. Социальная ответственность руководителя 39. Теории лидерства 40. Взаимодействие руководителя и лидера 41. Основные организационные формы управления коллективом 42. Роль дестабилизирующих факторов в развитии коллектива 43. Значение толерантности и ксенофобии в стабилизации коллектива 44. Конфликты и трудовые споры, их типы 45. Методы управления конфликтами 46. Барьеры в межличностном общении и методы их преодоления 47. Метод оптимизации функциональных обязанностей 48. Методы повышения сплоченности коллектива 49. Методы регуляции социально-психологического климата 50. Этика деловых и межличностных отношений 51. Адаптация новичка в коллективе 52. Внедрение, заимствование и освоение инноваций 53. Целеполагание, целеопределение и целереализация инноваций 54. Методы мобилизации и мотивации коллектива 55. Технологии поощрения и наказания 56. Методы преодоления социально-психологической инерции и сопротивления инновациям</p>

**5.2. Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ,
их краткое содержание и объем
(Не предусмотрено)**

**5.3. Перечень индивидуальных домашних заданий,
расчетно-графических заданий
(Не предусмотрено)**

**5.4. Перечень контрольных работ
(рефератов)**

1. Основные проблемы общества, требующие социальных и психологических методов их разрешения
2. Особенности современных социальных процессов, обуславливающих необходимость применения социологических и психологических методов в управлении ими
3. Человек и коллектив как объекты социологии и психологии управления
4. Противоречивая сущность человека (человек как единство биологического и социального, телесного и духовного, индивидуального и общественного)
5. Оценка человека по внешнему виду, общению, поведению и отношению к труду
6. Мотивирующая роль составления характеристики на работника, ее типовая структура и технология составления
7. Понятия профессионально-личностного потенциала и его актуализации
8. Акмеология как учение о самоактуализации личности и достижении максимально возможных высот саморазвития
9. Социализация и профессиональная социализация личности
10. Основные стадии профессионального развития личности
11. Основные этапы профессионального становления специалиста
12. Самоменджмент как самоорганизация и самоуправление работника
13. Самоинициализация и самореализация, самоопределение и самоподготовка, самовыражение и самоутверждение личности
14. Технологии психологической мобилизации и самомотивации
15. Основные правила рациональной организации рабочего места
16. Основные приемы эффективной работы руководителя
17. Принципы и методы планирования работ и личного времени
18. Ситуационный и ситуативный подходы в управлении коллективом
19. Понятие управленческой ситуации. Типы управленческих ситуаций
20. Методы индивидуального и коллективного принятия управленческих решений по выходу из сложившейся ситуации
21. Моральная ответственность руководителя за принятые решения
22. Лидер и руководитель – два типа субъектов управления
23. Концепции и типы лидерства. Роль лидера в коллективе, его влияние на общественное мнение в коллективе
24. Социальные роли и функции руководителя в коллективе
25. Деловые и личные качества руководителя, его компетентности
26. Имидж и его значение для руководителя
27. Социальная ответственность руководителя

28. Технологии взаимодействия руководителя и лидера в коллективе
29. Индивидуальные и групповые субъекты коллектива, их роль в его жизнедеятельности
30. Деловые и межличностные отношения в коллективе. Социометрия межличностных отношений
31. Оптимизация структуры деловых и межличностных отношений в коллективе с учетом данных социометрии
32. Стадии функционально-делового, социально-психологического и организационно-управленческого становления коллектива
33. Содержание и сущность общения. Его коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты
34. Групповые ценности и смыслы. Их роль в управлении коллективом
35. Культура управления. Административная, организационная, корпоративная и профессиональная субкультуры управления
36. Деструктивные факторы и роль бюрократизации в управлении коллективом
37. Стабилизация и развитие трудового коллектива как взаимно дополняемые задачи и виды управленческой деятельности
38. Понятие и методы формирования доброжелательного социально-психологического климата в коллективе
39. Методы повышения сплоченности коллектива
40. Трудовые споры и социальные конфликты в коллективе. Их виды, причины возникновения и стадии протекания
41. Технология предупреждения и разрешения конфликтов
42. Технология адаптации новичка в коллективе
43. Групповое давление на члена коллектива и типы его реакций
44. Вхождение нового руководителя во власть: преодоление группового сопротивления и завоевание доверия
45. Групповые нормы и традиции в коллективе как регуляторы поведения его членов
46. Деятельность и действия, поведение и поступки как основные предметы управления социальной активностью человека и коллектива
47. Социальный контроль в коллективе. Влияние общественного мнения на поведение отдельного работника или группы
48. Мультикультуризм как концепция преодоления социальных, этнических, культурных, конфессиональных различий между людьми
49. Толерантность и ксенофобия. Их роль в сплоченности коллектива
50. Методы мотивации и стимулирования трудовой активности работника
51. Технологии поощрения и наказания работников
52. Психологические методы управления трудовой деятельностью коллектива
53. Социальные методы управления трудовой деятельностью коллектива
54. Методы преодоления социальной инерции и сопротивления инновациям в коллективе

6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

6.1. Перечень основной литературы

1. Социология управления: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям подгот. «Социология», «Упр. персоналом», «Гос. и муницип. упр.» [Текст] / А. Ф. Борисов [и др.]; ред. А. Ф. Борисов. – М.: Академия, 2014. – 302 с.
2. Самыгин, С. И. Социология и психология управления : учеб. пособие для студентов вузов [Текст] / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова, С. Н. Епифанцев. – Москва: КНОРУС, 2016. – 254 с. – Режим доступа: http://www.knorus.ru/upload/knorus_new/pdf/9177.pdf.
3. Тоцкая, И. В. Социология и психология управления : учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения направления бакалавриата 190100 – Назем. транс-порт.-техн. комплексы [Текст] / И. В. Тоцкая. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 102 с.

6.2. Перечень дополнительной литературы

1. Социология и психология управления: метод. указания к выполнению самостоят. работы для студентов всех форм обучения направления бакалавриата 190100 – Назем. транспортно-технол. комплексы [Текст] / БГТУ им. В. Г. Шухова, каф. социологии и управления; сост. И. В. Тоцкая. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 36 с.
2. Тощенко, Ж. Т. Социология управления: учебник [Электронный ресурс] / Ж. Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с. – Режим доступа: <http://www.socioprognoz.ru/files/File/publ/Toschenko.pdf.1>.

6.3. Перечень интернет-ресурсов

1. Парфенова, З. А. Социология и психология управления : учеб. пособие для электронной обучающей системы [Электронный ресурс] / З. А. Парфенова, И. Ю. Парфенова; СибАГС. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. – 236 с. – Режим доступа: http://www.saranet.ru/UMM_1/2361/CPU.pdf.
2. Данилова И. А., Нуриева Р. Н. Социология и психология управления краткий курс [Электронный ресурс] / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. – TheLib.Ru Электронная библиотека http://thelib.ru/books/i_a_danilova/sociologiya_i_psihologiya_upravleniya-read.html.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью.

Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).

Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющая доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 2017 / 2018 учебный

год.

Протокол № 10 заседания кафедры от «21» 05 2017 г.

Заведующий кафедрой

Директор института



В.Ш. Гузаиров

Ю.А. Дорошенко

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа без изменений утверждена на 2018 /2019 учебный год.

Протокол № 11 заседания кафедры от 25.05.2018 г.

Заведующий кафедрой

Директор института

Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

В.Ш. Гузаиров

Ю.А. Дорошенко

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 2019/2020 учебный год.

Протокол № 11 заседания кафедры от «13» мая 2019г.

Заведующий кафедрой _____ /Гузаиров В.Ш.

/Директор института _____ /Дорошенко Ю.А.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений

Рабочая программа без изменений утверждена на 20~~20~~²⁰²⁰/20~~21~~²⁰²¹ учебный

год.

Протокол №

6

педсовета кафедры от

22.06.2020

г. 20

Заведующий кафедрой



/ Гузанов В.Ш.

Директор института



/ Дорошенко Ю.А.

8. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений.


Рабочая программа без изменений утверждена на 2021/2022 учебный год.

Протокол № 12 заседания кафедры от «25» июня 2021 г.

Заведующий кафедрой _____ / Гузаиров В.Ш.


подпись, ФИО

Директор института _____ / Дорошенко Ю.А.


подпись, ФИО

Приложение

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

I. ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ЕЕ ОСВОЕНИЮ

1.1. Цель изучения дисциплины

«Социология и психология управления» служит примером практико-ориентированных дисциплин. Ее изучение поможет будущим специалистам в их профессиональной деятельности, носящей коллективный характер. Оно облегчит процесс вхождение их в трудовой коллектив, будет способствовать установлению доброжелательных, ровных отношений с сотрудниками и руководством.

Целью изучения дисциплины является формирование суммы социально-психологических знаний и общекультурных компетенций управленческой направленности, позволяющих будущим специалистам ориентироваться в деловых и межличностных отношениях по месту своей будущей работы и со временем стать техническими руководителями.

1.2. Задачи изучения дисциплины

Основными *задачами* изучения дисциплины являются:

- а) формирование готовности к саморазвитию, самореализации, использованию своего творческого потенциала в профессиональной деятельности;
- б) формирование готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые управленческие решения;
- в) формирование готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

II. ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел I. Социальные и психологические основы профессиональной актуализации личности

Тема 1. Актуальность социологических и психологических знаний в наше время

При изучении этой темы делается акцент на том, что двумя основными объектами изучения социологии и психологии являются личность и общество. В связи с этим рассматриваются причины, по которым освоение социально-психологических знаний в наши дни становится актуальным. Первой причиной служит доминирование социальных и культурных проблем общества над политическими, экономическими, экологическими, технологическими, поскольку падают морально-психологические качества отдельной личности и современного общества в целом. И уже следствием этого являются проблемы в остальных сферах общественной жизни. Во-вторых, происходит изменение сложности, темпа и характера социальных процессов, что требует разработки новых методов управления, децентрализации процесса принятия управленческих решений, привлечения к этому большего количества людей, усиление их мотивированности. В-третьих, начав-

шая ощущаться исчерпанность экономоцентрических и административно-командных методов в общественном управлении, приводящая к снижению его эффективности и экономическим кризисам. В-четвертых, обозначившийся рост самосознания и социальной активности населения, недовольного действиями властей. В-пятых, постепенный отход от иерархической организации общества и переход к сетевой, вступление общества в постиндустриальную фазу своего развития, требующую формирования новой этики, обретения новых смыслов бытия. В связи с этим подчеркивается важность понимания движущих мотивов и механизмов социально-психологических процессов в обществе и отдельных социальных группах.

Термины и понятия: сферы общественной жизни, иерархическая и сетевая организация общества, децентрализация управления, экономоцентрический и административно-командный подходы к общественному управлению, социальные процессы и социальные изменения.

Тема 2. Профессиональная социализация и профессиональное развитие личности

В начале данной темы вводится понятие профессионально-личностного потенциала специалиста как состояния его профессиональных и личностных потребностей и отвечающих им возможностей. Рассматриваются стадии жизненного цикла профессионального развития личности (стадии профессионального становления, профессионального совершенствования и профессиональной деградации) и этапы ее профессионального становления (этапы профессионального выбора, профессиональной подготовки и практического освоения профессии). Обращается внимание на то, что основным механизмом профессионального развития и профессионального становления служит актуализация профессионально-личностного потенциала. Излагается концепция социализации личности, как процесса ее формирования и адаптации к социуму. Выделяются основные стадии ее формирования. Особое внимание привлекается к профессиональной социализации.

Термины и понятия: профессионально-личностный потенциал, актуализация потенциала; профессиональное становление, профессиональное совершенствование, профессиональная деградация; профессиональный выбор, профессиональная подготовка, практическое освоение профессии; социализация, профессиональная социализация, дотрудовая, трудовая и послетрудовая социализация.

Тема 3. Саморазвитие и самоорганизация технического руководителя и специалиста

В этой теме рассматриваются основы акмеологии, как учения о саморазвитии. Дается представление об акме, как вершине устремлений и раскрытия творческого потенциала личности. Выделяются этапы саморазвития человека на пути к вершинам профессионального мастерства: профессиональная самоподготовка (самообразование и самовоспитание) и самореализация (самовыражение и самоутверждение). Подчеркивается роль таких методов личностно-профессионального развития, как формирование рефлексивной культуры, самомотивация, психологическая мобилизация и др. Важным элементом самоорганизации технического руководителя и специалиста является применение им научной организации своего труда и труда своих сотрудников. Анализируется понятие самоменеджмента, рас-

сма­три­ва­ют­ся раз­лич­ные само-тех­но­ло­гии, ис­поль­зуе­мые че­ло­ве­ком в про­цес­се сво­ей жиз­не­де­ятель­но­сти (са­мо­наб­лю­де­ние, са­мо­ана­лиз, са­мо­кон­троль, са­мо­ор­га­ни­за­ция и др.). При­во­дит­ся их роль в де­ле по­вы­ше­ния эф­фек­тив­но­сти про­фес­си­ональ­ной де­ятель­но­сти.

Тер­ми­ны и по­ня­тия: ак­ме, ак­ме­о­ло­гия, са­мо­раз­ви­тие, са­мо­ор­га­ни­за­ция, са­мо­мен­д­ж­мент, само-тех­но­ло­гии, ау­то­тренинг, са­мо­под­го­тов­ка, са­мо­об­ра­зо­ва­ние, са­мо­вос­пи­та­ние, са­мо­ре­а­ли­за­ция, са­мо­вы­ра­же­ние, са­мо­ут­вер­жде­ние, ре­ф­лек­сия, са­мо­моти­ва­ция, пси­хо­ло­гическая мо­би­ли­за­ция.

Раз­дел II. Де­я­тель­но­сти тех­ни­чес­кого ру­ко­во­ди­те­ля и спе­ци­а­ли­ста в не­стан­дарт­ных си­ту­а­ци­ях

Тема 4. Си­ту­а­тив­ный под­ход в управ­ле­нии

В этой те­ме рас­сма­три­ва­ют­ся осо­бен­но­сти си­ту­а­тив­но­го под­хода в управ­ле­нии тру­до­вым ко­лек­ти­вом. Раз­во­дят­ся по­ня­тия си­ту­а­тив­но­го и си­ту­а­ци­он­но­го под­хо­дов. Вво­дят­ся по­ня­тия управ­лен­ческой си­ту­а­ции и управ­лен­чес­ко­го ре­ше­ния, пе­ре­чи­с­ля­ют­ся их ви­ды. Осо­бое вни­ма­ние уде­ля­ет­ся не­стан­дарт­ным управ­лен­чес­ким си­ту­а­ци­ям (эк­стремаль­ным, кри­зис­ным, про­блем­ным, ава­рий­ным, чрез­вы­чай­ным). Рас­сма­три­ва­ют­ся ме­то­ды их ком­плек­с­но­го ана­ли­за. Из­ла­га­ет­ся тех­но­ло­гия выд­ви­же­ния альтер­на­тив, под­го­тов­ки и при­ня­тия ре­ше­ния в не­стан­дарт­ных си­ту­а­ци­ях. При­во­дят­ся ме­то­ды ин­ди­ви­ду­аль­но­го и ко­лек­тив­но­го при­ня­тия управ­лен­чес­ких ре­ше­ний. Срав­ни­ва­ют­ся их осо­бен­но­сти и эф­фек­тив­ность при­ме­не­ния в раз­ных слу­чаях.

Тер­ми­ны и по­ня­тия: си­ту­а­ция, си­ту­а­тив­ный, си­ту­а­ци­он­ный, управ­лен­ческая си­ту­а­ция, управ­лен­чес­кое ре­ше­ние, стан­дарт­ная си­ту­а­ция, не­стан­дарт­ная си­ту­а­ция, альтер­на­тива, под­го­тов­ка ре­ше­ния, при­ня­тие ре­ше­ния.

Тема 5. Со­ци­аль­но-пси­хо­ло­гичес­кие осо­бен­но­сти по­ве­де­ния тех­ни­чес­кого ру­ко­во­ди­те­ля и спе­ци­а­ли­ста в не­стан­дарт­ных си­ту­а­ци­ях

От­ме­ча­ет­ся сло­ж­ность при­ня­тия оп­ти­маль­но­го ре­ше­ния в не­стан­дарт­ной си­ту­а­ции, вы­де­ля­ют­ся раз­лич­ные ви­ды сло­ж­но­сти его при­ня­тия (от­сут­ствие пре­це­дентов, не­пред­ска­зуе­мость по­след­ствий, тре­бо­ва­ние опе­ра­тив­но­сти, на­личие ри­сков, стрессов и др.). Под­чер­ки­ва­ет­ся важ­ность жиз­нен­но­го и про­фес­си­ональ­но­го опы­та в при­ня­тии та­ких ре­ше­ний, пси­хо­ло­гическая го­тов­ность к это­му. Осо­бое вни­ма­ние уде­ля­ет­ся пер­со­наль­ной со­ци­аль­ной и эти­ческой от­вет­ствен­но­сти за по­след­ствия при­ня­тых ре­ше­ний. Боль­шое зна­че­ние име­ет по­ве­де­ние, ко­торое де­мон­стри­рует ли­цо, при­ни­ма­ющее ре­ше­ние, в не­стан­дарт­ных си­ту­а­ци­ях. От­ме­ча­ет­ся вли­я­ние лич­но­го при­ме­ра ру­ко­во­ди­те­ля на по­ве­де­ние ко­лек­ти­ва в не­стан­дарт­ной си­ту­а­ции.

Тер­ми­ны и по­ня­тия: ри­ск, стресс, пси­хическая ре­лак­са­ция, со­ци­аль­ная от­вет­ствен­ность, эти­ческая от­вет­ствен­ность.

Раз­дел III. Со­ци­аль­но-пси­хо­ло­гичес­кие ме­то­ды управ­ле­ния ко­лек­ти­вом

Тема 6. Со­ци­о­ло­гия и пси­хо­ло­гия лич­но­сти и тру­до­во­го ко­лек­ти­ва

Да­ет­ся крат­кий обзор со­ци­о­ло­гичес­ких и пси­хо­ло­гичес­ких кон­цеп­ций лич­но­сти. Рас­сма­три­ва­ют­ся ха­рак­те­ри­сти­ка и струк­ту­ра лич­но­сти, ее тем­пе­ра­мент и ха­рак­тер, со­ци­аль­ные ста­ту­сы и ро­ли. Да­ет­ся оцен­ка ра­бот­ни­ка по внеш­не­му ви­

ду, общению, поведению и отношению к труду. Приводится структура и технология составления типовой характеристики на работника.

Определяется понятие коллектива. Приводятся основные характеристики (традиции, социальное самочувствие, морально-психологический климат и др.) и структура (как сеть деловых и межличностных, формальных и неформальных отношений) коллектива. Рассматривается его жизненный цикл. Заостряется внимание на особенностях его становления и деградации. Перечисляются и анализируются негативные факторы в его развитии, включая бюрократизацию управления, нарушение принципа подбора кадров по деловым качествам, установление неформальных отношений асоциального типа и др. Отмечается их вклад в деградацию коллектива.

Термины и понятия: личность, субъект и объект, индивид; деятель, исполнитель; сферы личности; темперамент, холерик, сангвиник, меланхолик, флегматик; характер, акцентуация, демонстративный, ригидный, конфликтный, акцентуированные типы личности; социальный и личный статус, врожденный и достигаемый статусы, социальная роль; социальные ожидания; социальная психология; корпорация и коллектив; «звезды» коллектива; деловые и межличностные, формальные и неформальные отношения в коллективе; nepoтизм, фаворитизм, клиентизм, блат.

Тема 7. Роль руководства и лидерства в управлении коллективом

В этой теме формируется представление о ролях исполнителя и деятеля, руководителя и лидера, которые играет человек в трудовом коллективе. Дается типология руководителей и лидеров. Описывается социально-психологический портрет руководителя, приводятся требования к его имиджу, стилю поведения, профессионально-деловым, социально-психологическим и ценностно-нравственным качествам, обеспечивающим высокую эффективность его управления коллективом. Перечисляются источники и механизмы власти руководителя, этапы вхождения его во власть. Рассказывается об авторитарном, демократическом и либеральном стилях управления. Разводятся понятия управления и манипулирования. Обращается внимание на социальную ответственность руководителя. Перечисляются основные организационные формы управления коллективом.

Приводятся сведения о различных концепциях лидерства и его механизмах. Подчеркивается опасность возникновения конфликта в коллективе при несогласованности взглядов руководителя и лидера. Поясняется смысл различных технологий взаимодействия руководителя и лидера для избегания конфликтов.

Термины и понятия: авторитет, влияние, имидж, стиль поведения; руководитель, лидер, аниматор, вожак; руководство, лидерство, управление и манипулирование; авторитарный, демократический и либеральный стили управления; линейная, функциональная, штабная, дивизиональная, матричная структуры управления.

Тема 8. Методы социально-психологической стабилизации коллектива

В начале темы приводится положение о том, что в деятельности руководителя одновременно присутствуют два взаимно дополнительных и диалектически противоположных аспекта управления коллективом. Первый направлен на его

стабилизацию и устойчивое функционирование, а второй – на его социальное и деловое развитие.

Отмечается роль дестабилизирующих факторов в развитии коллектива (ксенофобии, конфликтности, разобщенности, барьеров в общении, деструктивных отношений в коллективе). Особое внимание уделяется толерантности отношений в стабилизации коллектива.

Для обеспечения стабильности важную роль играет недопущение конфликтов и справедливое разрешение трудовых споров. Дается типология конфликтов (межгрупповые, личностно-групповые, межличностные, внутриличностные типы), описывается типовой цикл их развития, приводятся возможные исходы их (конструктивный и деструктивный). Рассматриваются методы предупреждения, ослабления и прекращения конфликтов. Подчеркивается важность профилактики конфликтов путем недопущения конфликтогенных условий, причин и поводов их возникновения. Среди методов, препятствующих возникновению конфликтов, отмечается метод оптимизации функциональных обязанностей, методы и механизмы повышения сплоченности коллектива, наличие оптимальной технологии адаптации новичка в коллективе и др. Особое место отводится методам регуляции социально-психологического климата и использованию с этой целью корпоративной культуры, этики деловых и межличностных отношений.

Термины и понятия: трудовой спор и социальный конфликт, межгрупповые, личностно-групповые, межличностные, внутриличностные конфликты; условия, причины и поводы возникновения конфликта, латентная стадия конфликта, конструктивный и деструктивный исходы конфликта; сплоченность, совместимость, работоспособность коллектива.

Тема 9. Методы социально-психологического сопровождения инноваций в профессиональной деятельности коллектива

Вторым аспектом управленческой деятельности служит проведение инноваций. Чаще всего такие инновации оформляются в виде социокультурных, финансово-экономических, инженерно-технических проектов. Приводятся примеры типовых инноваций. Отмечается, что инновации могут осуществляться путем внедрения, заимствования и освоения. Рассматриваются методы социально-психологического сопровождения инновационной деятельности (методы мобилизации и мотивации коллектива, технологии поощрения и наказания работников). При этом предстоит оценить трудности социально-психологического и ценностно-нравственного характера, которые предстоит преодолеть на пути внедрения инноваций. С этой целью внимание привлекается к методам оценки рисков и преодоления социально-психологической инерции и сопротивления инновациям со стороны отдельных микрогрупп и социально-психологических слоев коллектива.

Термины и понятия: инновация, креативность, проектное управление, целеполагание, целеопределение, целереализация; внедрение, заимствование, освоение инновации; мобилизация, мотивация и стимулирование; социально-психологическая инерция и сопротивление инновациям.

III. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Рекомендации по работе с конспектом лекций

Изучение дисциплины следует начинать с проработки текста лекций, особое внимание уделяя структуре и содержанию темы. Необходимо просмотреть конспект лекций сразу после занятий, отметить те разделы материала, которые вызывают затруднения для понимания, попытаться самостоятельно найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую основную и дополнительную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, нужно сформулировать вопросы и обратиться на ближайшем занятии за помощью к преподавателю.

Каждую неделю следует отводить время для повторения пройденного материала, проверке своих знаний, умений и навыков по контрольным вопросам и тестам, приводимым в рекомендуемой литературе и материалах, выложенных в интернет.

3.2. Рекомендации по работе с учебной и методической литературой

Ввиду специфики общекультурных и общепрофессиональных компетенций, декларируемых Федеральными государственными стандартами третьего поколения (ФГОС-3), которыми должны обладать специалисты разного профиля, в настоящее время отсутствуют учебные пособия, полностью соответствующие тематике дисциплины для специализации 21.05.04-09 «Горные машины и оборудование». В связи с этим раскрытие тех или иных тем можно найти в разных источниках.

Темы 1 (гл.1, 4, 7), 5 (гл. 10), 6 (гл. 3, 8), 7 (гл. 11), 8 (гл. 12), 9 (гл. 6, 9) раскрываются в учебном пособии В.Ш. Гузаирова и И.В. Савенковой (в скобках после номеров тем указываются главы этого учебного пособия, посвященные данным темам).

Темы 1 (Введение), 8 (гл. 1) и 9 (гл. 2) раскрываются в учебном пособии С.И. Самыгина, Г.И. Колесникова и С.Н. Епифанцева (в скобках после номеров тем указываются главы этого учебного пособия, посвященные данным темам).

Темы 2 и 3 раскрываются в монографии В.Н. Фомина.

Общее представление о содержании дисциплины можно получить из остальных, перечисленных выше источников.