

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

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Управление социально-психологическим климатом коллектива

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: д.с.н., профессор



В.В. Бахарев

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » 03 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.И. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.И. Гузаиров

« 26 » 03 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » 03 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.5. Анализирует социально-психологический климат коллектива организации на основе системного подхода и выработывает стратегию действий в соответствии с условиями внешней и внутренней среды	<p>Знания Знание основных социально-психологических закономерностей, соотношений, принципов и технологий управления социально-психологическим климатом коллектива Объем освоенного материала Полнота ответов на вопросы Четкость изложения и интерпретации знаний</p> <p>Умения Умение осуществлять поиск и сбор социально-психологической и управленческой информации, оценивать профессиональное и коммуникационное поведение сотрудников с позиций рациональности Умение анализировать полученные данные в процессе управления организацией и решении конкретных практических задач Умение выявлять проблемы, источники и причины неблагоприятных ситуаций в коллективе организации, предлагать способы их решения с учетом критериев управленческой и социально-психологической эффективности и возможных социально-экономических последствий</p> <p>Навыки Владение социально-психологическими категориями и понятиями, методологией современного исследования социально-психологического климата Владение навыками анализа и использования социально-психологических знаний при</p>

			решении конкретных практических задач Владение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива
--	--	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины ¹
1	Корпоративная социальная ответственность
2	Стратегическое управления персоналом организации
3	Управление социально-психологическим климатом коллектива
4	Конфликтология
5	Учебная научно-исследовательская работа (4 нед.)
6	Производственная профессиональная практика (7 нед.)
7	Производственная преддипломная практика (8 нед.)
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (6 нед.)

¹ В таблице должны быть представлены все дисциплины и(или) практики, которые формируют компетенцию в соответствии с компетентностным планом. Дисциплины и(или) практики указывать в порядке их изучения по учебному плану.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единиц, 72 часа.

Форма промежуточной аттестации зачет

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 1	Семестр № 2
Общая трудоемкость дисциплины, час	72	2	70
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	4	2	2
лекции	2	2	-
лабораторные		-	-
практические	2	-	2
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	-	-	-
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	68	-	68
Курсовой проект	-	-	-
Курсовая работа	-	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	-	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	59	-	59
Зачет	-	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 1

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на
1. Социально-психологический климат: сущность и характеристика					
	Факторы, определяющие состояние СПК: служебно-функциональные, экономические, управленческие, психологические, профессионально-квалификационные, правовые. Глобальная макросреда Локальная макросреда Физический микроклимат Удовлетворенность работой. Характер выполняемой деятельности. Организация совместной деятельности. Психологическая совместимость Сработанность Характер коммуникаций Стиль руководства.	2	-	-	-

Курс 1 Семестр 2

2. Показатели социально-психологического климата в коллективе					
	Удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда. Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе и менеджерами. Удовлетворенность системой морального и материального стимулирования. Стиль руководства коллективом.	-	1	-	20
3. Управляемые социально-психологические параметры коллектива					
	Сплоченность коллектива. Совместимость сотрудников, которые в него входят. Психологический климат. Коллективное мнение и настроение. Традиции коллектива.	-	0,5	-	20
4. Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе					
	Содержание управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Анализ деятельности по управлению персоналом и уровня социально-психологического климата в коллективе. Организация управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.	-	0,5	-	19
	ВСЕГО	2	2	-	59

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр №2				
1	Социально-психологический климат: сущность и характеристика	Факторы, определяющие состояние СПК. Организация совместной деятельности. Психологическая совместимость. Сработанность Характер коммуникаций .	-	4
2	Показатели социально-психологического климата в коллективе	Удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда. Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе и менеджерами. Удовлетворенность системой морального и материального стимулирования. .Стиль руководства коллективом.	1	4
3	Управляемые социально-психологические параметры коллектива	Сплоченность коллектива. Совместимость сотрудников, которые в него входят. Психологический климат. Коллективное мнение и настроение. Традиции коллектива.	0,5	4
4	Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе	Содержание управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Анализ деятельности по управлению персоналом и уровня социально-психологического климата в коллективе. Организация управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.	0,5	5
ИТОГО:			2	17

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом .

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом .

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом .

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-1.5. Анализирует социально-психологический климат коллектива организации на основе системного подхода и вырабатывает стратегию действий в соответствии с условиями внешней и внутренней среды	зачет, тестовый контроль, устный опрос
...	

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Социально-психологический климат: сущность и характеристика	1. Факторы, определяющие состояние СПК: служебно-функциональные, экономические, управленческие, психологические, профессионально-квалификационные, правовые. 2. Глобальная и локальная макросреда 3. Физический микроклимат 4. Удовлетворенность работой. 5. Характер выполняемой деятельности. 6. Организация совместной деятельности. 7. Психологическая совместимость 8. Сработанность 9. Характер коммуникаций 10. Стиль руководства.
2	Показатели социально-психологического климата в коллективе	11. Удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда. 12. Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе и менеджерами. 13. Удовлетворенность системой морального и материального стимулирования. 14. Стиль руководства коллективом.
3	Управляемые социально-психологические	15. Сплоченность коллектива. 16. Совместимость сотрудников, которые в него входят. 17. Психологический климат.

	параметры коллектива	18. Коллективное мнение и настроение. 19. Традиции коллектива.
4	Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе	20. Содержание управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. 21. Анализ деятельности по управлению персоналом и уровня социально-психологического климата в коллективе. 22. Организация управленческой деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

**5.2.2. Перечень контрольных материалов
для защиты курсового проекта/ курсовой работы**
Не предусмотрено учебным планом

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Примеры используемых тестов

Изучение психологического климата в коллективе (по А.Н. Лутошкину)

Инструкция. Вам предлагается 13 пунктов. Каждый пункт данного опросника содержит в себе два противоположных утверждения о психологическом климате коллектива (а и б). Внимательно прочтите каждое из них и:

1) выберите то, которое, по вашему мнению, соответствует истинной ситуации в вашем коллективе;

1) оцените степень выраженности выбранного свойства психологического климата в вашей группе:

3 – свойство проявляется в группе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется редко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

1. а) преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения;

б) преобладает подавленное настроение.

2. а) доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии;

б) конфликтность в отношениях, антипатия.

3. а) в отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание;

б) группировки конфликтуют между собой.

4. а) членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в современной деятельности;

б) проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.

5. а) успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы;

б) успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадование.

6. а) с уважением относятся к мнению других;
- б) достижения и неудачи группы переживаются как собственные.
7. а) каждый считает свое мнение главным и нетерпимым к мнению товарищей;
- б) достижения и неудачи группы не находят отклика у её членов.
8. а) в трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»;
- б) в трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения.
9. а) чувство гордости за группу, если её отмечает руководство;
- б) к похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно.
10. а) группа активна, полна энергии;
- б) группа инертна, пассивна.
11. а) участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе;
- б) новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность.
12. а) в группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту;
- б) группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым.
13. а) совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно;
- б) группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах.

Обработка результатов.Посчитайте:

- 1) А равно сумме баллов по ответам а) во всех вопросах;
- 2) Б равно сумме баллов по ответам б) во всех вопросах;
- 3) С = А – Б.

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

Если: **С=0** или **С<0** – ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида; **С>25**, то психологический климат

благоприятен; $C < 25$, то климат неустойчиво благоприятен.

Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле $c_{\text{г}} = \frac{\sum C}{M}$, где $\sum C$ – суммарное значение С по всем респондентам, М – число членов группы.

Тест «Можете ли вы влиять на других?»

Цель: определение умения внушать и влиять на других.

Инструкция. Вам предлагается ответить на 13 вопросов. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте «естественный» ответ. Предпочтителен тот ответ, который первым пришёл вам в голову. Если вы согласны с утверждением, поставьте рядом с его номером «+» («да»), если не согласны «-» – («нет»).

1. Выбрали бы вы профессию актёра или политика?
2. Раздражают ли вас экстравагантно одевающиеся люди?
3. Позволяете ли вы посторонним разговаривать на тему своих интимных отношений?
4. Быстро ли вы реагируете, если чувствуете себя оскорбленным?
5. Ощущаете ли вы себя неуютно, если ваш коллега добился больших успехов по службе, чем вы?
6. Вы бы взяли за очень трудную работу только для того, чтобы доказать, что вы можете это сделать?
7. Всегда ли принцип «цель оправдывает средства» верен для вас?
8. Любите ли вы часто бывать в кругу друзей?
9. Есть ли у вас график на весь день?
10. Любите ли вы переставлять мебель в квартире?
11. Нравится ли вам каждый раз пользоваться разными средствами для достижения одной и той же цели?
12. Иронизируете ли вы над человеком, если видите, что он слишком самоуверен?

13. Любите ли вы уличать своё начальство в том, что у него дутый авторитет?

Обработка результатов. Переведите ваши ответы в баллы и посчитайте сумму баллов:

«+»=5, «-»=0 баллов в пунктах: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13;

«+»=0, «-»=5 баллов в пунктах: 2, 8, 9.

0-30 баллов – к сожалению, вас мало в чём можно убедить. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь других людей должна быть строго расписана, предусмотрена заранее. Иногда вы можете быть преувеличенно нерешительным, что зачастую мешает вам достигать своих целей, оказывать нужное влияние на окружающих людей.

35-65 баллов – вы обладаете уникальными способностями влиять на других, изменять их, вы можете их чему-то научить, вам легко работать с людьми, советовать им, помогать обрести им душевное равновесие в трудных ситуациях, поддержать их. Но если вы слишком уверены в своих убеждениях, вы можете стать тираном.

Методика «Я – лидер»

Цель: исследование операциональных коммуникативных умений (лидерских, организаторских качеств).

Инструкция. Внимательно прочтите 48 утверждений и выберите один из пяти вариантов отношений к нему (предпочтителен тот вариант, который первым пришёл вам в голову):

- а)** «полностью согласен»;
- б)** «скорее согласен, чем не согласен»;
- в)** «трудно сказать»;
- г)** «скорее не согласен, чем согласен»;
- д)** «полностью не согласен».

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.

6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.

33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступлю так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Обработка результатов. Переведите ваши ответы в баллы:

«а»=4 балла; «б»=3 балла; «в»=2 балла; «г»=1 балл; «д»=0 баллов.

Посчитайте сумму баллов по шкалам:

1. **Умение управлять собой:** 1, 9, 17, 25, 33, 41;
2. **Осознание цели (знаю, чего хочу):** 2, 10, 18, 26, 34, 42.
3. **Умение решать проблемы:** 3, 11, 19, 27, 35, 43.
4. **Наличие творческого подхода:** 4, 12, 20, 28, 36, 44.
5. **Влияние на окружающих:** 5, 13, 21, 29, 37, 45.
6. **Знание правил организаторской работы:** 6, 14, 22, 30, 38, 46.
7. **Организаторские способности:** 7, 15, 23, 31, 39, 47.
8. **Умение работать с группой:** 8, 16, 24, 32, 40, 48.

9. **Искренность в самооценке:** 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41.

Прежде, чем сделать заключение, следует обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, то отвечающий был неискренен в самооценке.

Если по любой из шкал меньше 10, то качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Лидер – член группы, способный в значимых ситуациях оказывать существ, влияние на поведение остальных участников, практически руководить ими.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание основных социально-психологических закономерностей, соотношений, принципов и технологий управления социально-психологическим климатом коллектива
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение осуществлять поиск и сбор социально-психологической и управленческой информации, оценивать профессиональное и коммуникационное поведение сотрудников с позиций рациональности
	Умение анализировать полученные данные в процессе управления организацией и решении конкретных практических задач
	Умение выявлять проблемы, источники и причины неблагоприятных ситуаций в коллективе организации, предлагать способы их решения с учетом критериев управленческой и социально-психологической эффективности и возможных социально-экономических последствий
Навыки	Владение социально-психологическими категориями и понятиями, методологией современного исследования социально-психологического климата
	Владение навыками анализа и использования социально-психологических знаний при решении конкретных практических задач
	Владение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основных социально-психологических закономерностей, соотношений, принципов и технологий управления социально-психологическим климатом коллектива	Не знает основных социально-психологических закономерностей, соотношений, принципов и технологий управления социально-психологическим климатом коллектива	Знает основные социально-психологические закономерности, соотношения, принципы и технологии управления социально-психологическим климатом коллектива. Может допускать отдельные неточности.
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Неверно излагает и интерпретирует знания, либо излагает знания без логической последовательности, не иллюстрирует примерами	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя, иллюстрируя примерами из практики

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение осуществлять поиск и сбор социально-психологической и управленческой информации, оценивать профессиональное и коммуникационное поведение сотрудников с позиций рациональности	Не умеет осуществлять поиск и сбор социально-психологической и управленческой информации, оценивать профессиональное и коммуникационное поведение сотрудников с позиций рациональности	Умеет осуществлять поиск и сбор социально-психологической и управленческой информации, оценивать профессиональное и коммуникационное поведение сотрудников с позиций рациональности. Может допускать отдельные неточности.
Умение анализировать полученные данные в процессе управления организацией и решении конкретных практических задач	Не умеет анализировать полученные данные при решении практических задач	Умеет анализировать полученные данные при решении конкретных практических задач. Может допускать отдельные неточности.

Умение выявлять проблемы, источники и причины неблагоприятных ситуаций в коллективе организации, предлагать способы их решения с учетом критериев управленческой и социально-психологической эффективности и возможных социально-экономических последствий	Не умеет выявлять проблемы, источники и причины неблагоприятных ситуаций в коллективе организации, предлагать способы их решения с учетом критериев управленческой и социально-психологической эффективности и возможных социально-экономических последствий	Умеет выявлять проблемы, источники и причины неблагоприятных ситуаций в коллективе организации, предлагать способы их решения с учетом критериев управленческой и социально-психологической эффективности и возможных социально-экономических последствий. Может допускать отдельные неточности.
--	--	--

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владение социально-психологическими категориями и понятиями, методологией современного исследования социально-психологического климата	Не владеет социально-психологическими категориями и понятиями, методологией современного исследования социально-психологического климата	Владеет социально-психологическими категориями и понятиями, методологией современного исследования социально-психологического климата. Может допускать отдельные неточности.
Владение навыками анализа и использования социально-психологических знаний при решении конкретных практических задач	Не владеет навыками анализа и использования социально-психологических знаний при решении конкретных практических задач	Владеет навыками анализа и использования социально-психологических знаний при решении конкретных практических задач. Может допускать отдельные неточности.
Владение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива	Не владеет навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива	Владеет навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	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).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	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 имеющих 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
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к

2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

6.3.1. Основная литература (печатная)

Веснин, В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. - 320 с.

Карпенко, Е.М., Инновационный менеджмент Текст. / Е.М. Карпенко, С.Ю. Комков. Минск: Тетра-Системс, 2018. - 176 с.

Львов, Д. Е. Метод активного социально-психологического воздействия / Д.Е. Львов. - М.: ERGO, 2016. - 124 с.

Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум / Моск. пед. гос. ун-т; под ред. А. С. Обухова. — Москва : ЮРАЙТ, 2019. — 421 с.

6.3.2. Основная литература (электронная)

Галеева Л.В. Факторы, определяющие социально-психологический климат. Челябинск – 2016. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-opredelyayuschie-sotsialno-psihologicheskiiy-klimat>

Комаров, Е.И. Методологический инструментарий современного социального управления : учебно-практическое пособие / Е.И. Комаров, И.П. Лотова, О.Г. Прохорова и др. ; ред. Е.И. Комарова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 315 с. – URL: <https://studwork.org/shop/44719-socialno-psihologicheskiiy-klimat-v-organizacii-socialnogo-obslujivaniya>

Семенов, А.К. Организационное поведение: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 272 с. – URL: <https://studwork.org/shop/44719-socialno-psihologicheskiiy-klimat-v-organizacii-socialnogo-obslujivaniya>

Сергачева Ж.С. Социально-психологический климат: сущность и показатели оценки. – 2017. - Том 3 [Электронный ресурс] URL: http://progresshuman.com/images/2017/tom3_5/Sergacheva.pdf

6.3.3. Дополнительная литература (печатная)

Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений/Г.М. Андреева.-5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс. 2010. – 363 с.

Блонский, П.П. Избранные педагогические и психологические сочинения / П.П. Блонский. - М.: Педагогика, 2016. - 400 с.

Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность

[Текст] : учебник / В.В. Бойко. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 245 с.

Бояцис, Ричард На одной волне. Как управлять эмоциональным климатом в коллективе / Ричард Бояцис, Энни Макки. - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 304 с.

Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. - М.: Издательство политической литературы, 2014. - 272 с.

Креативный менеджмент. Социальные, психологические и творческие аспекты экономики труда: учебное пособие / О.Э. Башина и др. - М.: Форум, Инфра-М, 2015. - 272 с.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации/Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского.— СПб.: Питер,2014. – 512 с.

Оганесян, Н. Т. Методы активного социально-психологического обучения / Н.Т. Оганесян. - М.: Ось-89, 2015. - 176 с.

Панфилова А. П. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе: учеб. пособие для студентов. — М.: Академия, 2011. — 240 с.

Социально-психологический климат на производстве: учеб. пособ. / И.В. Диденко, Н.В. Саранчева, Т.Ю. Коренюгина, Л.А. Бугаев, Е.В. Загороднюк; Юж.-Рос. гос. политех. ун-т (НПИ). – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. – 192 с.

Степкин, Юрий Авторитет личности. Системное социально-психологическое исследование / Юрий Степкин. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. - 280 с.

Чередниченко И. П. Психология управления / И. П.Чередниченко, Н. В. Тельных. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.

Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. -СПб: Питер, 2002. 336 с.

6.3.4. Дополнительная литература (электронная)

Алексеев О.А. Конфликтология и управление: учебное пособие [Электронный ресурс] / Алексеев О.А.— С.: Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 238 с. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/33853>

Калашникова А.Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. - 2014. - URL: <https://psychology.snauka.ru/2014/05/3177>

Фатеев, Н.М. Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива. URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1986/861/861102.htm>

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.garant.ru
2. www.consultant.ru
3. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
4. www.trud.ru (сайт газеты «Труд»)
5. www.uhr.ru (сайт «Человеческие ресурсы Урала»)

6. www.vopresco.ru (сайт журнала «Вопросы экономики»)
7. мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)
8. www.zarplata.ru (электронная версия газеты «Работа & зарплата»)
9. <http://studyspace.ru/> (бесплатная библиотека studyspace – общедоступное хранилище знаний в помощь студентам и аспирантам)
10. <http://www.i-u.ru/biblio/> (библиотека русского гуманитарного интернет-университета)
11. <http://exsolver.narod.ru/books/index.html> (библиотека exsolver)
12. <http://www.univerlib.ru/> (on-line – библиотека)
13. <http://soc.lib.ru/su/> (литература по социологии, психологии, конфликтологии, управлению)
14. <http://window.edu.ru> (Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». Доступ свободный)
15. <http://repository.vzfei.ru> (электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Издательский дом Инфра-М». Доступ через интернет-репозиторий образовательных ресурсов ВЗФЭИ)
16. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
17. Электронно-библиотечная система - <https://elib.bstu.ru>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ⁵

Рабочая программа утверждена на 2022 /2023 учебный год
без изменений

Протокол № _____ заседания кафедры от «_____» _____ 20____ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Директор института _____
подпись, ФИО

⁵ Заполняется каждый учебный год на отдельных листах