

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

**Б1.Б.47.04 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В УСЛОВИЯХ СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности.

Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Уровень квалификация выпускника специалист

Форма обучения
очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

доктор психологических наук, профессор

профессор кафедры социальной психологии

Института психологии имени Л.С. Выготского

Булгаков А.В.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социальной психологии

№7 от 23.05.17

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

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

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

формирование компетенций, обеспечивающих подробное изучение трудового коллектива и его эффективное формирование для решения задач организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление об использовании методов по формированию трудового коллектива;
- выработать умения и навыки по использованию различных методов и средств воздействия и влияния на индивидов, весь трудовой коллектив;
- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций оптимизации внутри коллективных отношений;
- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога по формированию трудового коллектива.

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

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Знать: Понятие служебного коллектива и его основные профессионально-нравственные характеристики; стадии зрелости трудового коллектива и уровень профессионально-нравственного развития его членов; Уметь: работать в трудовом коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия; предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.
ПСК 2.3	способностью выявлять, обобщать, адекватно оценивать и решать задачи, связанные с психологическим основами управления в условиях реально действующих служебных подразделений с учетом организационно-правовых основ служебной деятельности	Владеть: методиками изучения социально-психологического климата; методами анализа форм организации взаимодействий в служебных коллективах; методами формирования психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
ПК-11	способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности» относится к блоку дисциплин специализации учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социальная психология, Социально-психологический практикум, Организационная психология, Управляемое формирование профессиональной деятельности специалистов, Групповая динамика в организации, Социальная психология личности.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Методология и методы социально-психологического исследования: Психологическое обеспечение служебной деятельности; Эргономическое и социальное проектирование среды; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 ч., промежуточная аттестация 18 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
	Тема 1. Введение в курс «Социально- психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности». Актуальные проблемы.	7	4	4				6	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Теоретические основы формирования социально- психологического климата в коллективе	7	4	4				6	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест

	Тема 3. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственной, правоохранительной, силовой организации	7	6	6				6	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Разработка и оценка эффективности мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации	7	6	8				6	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Экзамен	7					18		экзамен по билетам / итоговая контрольная работа / защита проекта и т.п.
	итого:		20	22	48		18		

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12 ч., промежуточная аттестация 18 ч., самостоятельная работа обучающихся 78 ч.

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная	Самостоятельная	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
	Тема 1. Введение в курс «Социально- психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности». Актуальные проблемы.		2					10	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Теоретические основы формирования		4	4				20	оценки посещаемости и

	социально-психологического климата в коллективе							активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 3. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственной, правоохранительной, силовой организации		2	4			16	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Разработка и оценка эффективности мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации		4	4			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Экзамен					18		экзамен по билетам / итоговая контрольная работа / защита проекта и т.п.
	итого:		12	12			66	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Введение в курс «Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности». Актуальные проблемы.	Понятие служебного коллектива и его основные профессионально -нравственные характеристики. Служебный коллектив в своем развитии на каждом этапе проходит несколько стадий, определяющих степень его зрелости и уровень профессионально-нравственного развития его членов. Первая стадия — стадия формирования, на которой руководитель формулирует свои основные цели и требования, определяет задачи, порядок и последовательность работы, место каждого члена, формы и виды взаимодействия членов коллектива, их ресурсное обеспечение. Вторая стадия — стадия разделения или дифференцирования коллектива. Третья стадия — стадия соединения и синтеза интересов подавляющего большинства членов коллектива. Четвертая стадия — стадия достижения целостного уровня развития коллектива.
2	Тема 2. Теоретические основы формирования социально-психологического климата в коллективе	Трудовой коллектив и его структура. Понятие социально-психологического климата. Анализ мероприятий, улучшающих социально-психологический климат в коллективе. Мероприятия по профессиональной и социальной адаптации новичков. Мероприятия по стимулированию самореализации личности. Мероприятия по усилению сплоченности трудового коллектива. Роль руководителя в управлении социально-психологическим

		климатом в коллективе
3	Тема 3. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственной, правоохранительной, силовой организации	История и особенности организации. Состав и структура персонала предприятия, организации. Анализ морально-психологического климата работников. Исследование роли конфликтов в трудовой деятельности коллектива.
4	Тема 4. Разработка и оценка эффективности мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации	Разработка мероприятий по совершенствованию системы материального и морального стимулирования. Совершенствование системы адаптации. Проведение социально-психологического тренинга в коллективе. Оценка эффективности предложенных мероприятий

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Тема 1. Введение в курс «Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности». Актуальные проблемы.	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	Вводная лекция с использованием видеоматериалов Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Тема 2. Теоретические основы формирования социально-психологического климата в коллективе	Лекция 2. Самостоятельная работа	Мини-лекция-визуализация с применением слайд-проектора Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
3.	Тема 3. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственной, правоохранительной, силовой организации	Лекция 3. Самостоятельная работа	Дискуссия Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
4.	Тема 4. Разработка и оценка эффективности мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации	Мини-лекция 4. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа	Мини-лекция Тренинг Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 2)	2 балла	2 балла
-тестирование (тема 6)	5 баллов	5 баллов
-участие в практикуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,4)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 2,3)	4 балла	4 балла
- реферат (темы 1,2,3,4)	3 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

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

Таблица 2. Условие, дающее ECTS, в соответствии с таблицей:			
100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок по дисциплине

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

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

Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. Каждое задание предполагает два или три варианта ответа, которые предлагаются студентам на выбор. Большинство заданий предполагает один правильный ответ, однако в некоторых заданиях правильных ответов может быть и два.

Время заполнения - около 10-20 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в столбик пронумеровать вопросы, для того, чтобы не терять на нумерацию время в процессе тестирования и не сбиваться при ответах. Затем преподаватель разъясняет студентам суть задания, подчеркивая, что им не надо писать вопрос, но только вариант ответа – буквой А, Б или В. Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя. Затем преподаватель зачитывает вопросы и варианты ответов. Вопросы желательно не повторять, а варианты ответов можно повторить один раз. Время на ответ должно быть ограничено (около 1-1,5 минуты) чтобы избежать обсуждения вариантов ответов. Если студент пропустил вопрос, его можно уточнить после окончания тестирования группы.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

	Баллы для оценки теста по теме 1, 2	Баллы для оценки теста по теме 3, 4
90 – 100% решенных заданий	2 балла	5 баллов
80 – 90 % решенных заданий	1 балл	4 баллов
70 – 80 % решенных заданий	1 балл	2 балла
менее 70% решенных заданий	0 баллов	0 баллов

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы по темам 1 и 5	Баллы для оценки контрольной работы по теме 3
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность	3 балла	4 балла
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны	2 балла	3 балла
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности	1 балл	2 балла

Требования и методика оценки **реферата**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 3 балла.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Реферат оформлен в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2 балла.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы реферата, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению реферата – 0 баллов.

Требования и методика оценки **участия в практикуме**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

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

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Анализ истории и особенностей организации.
2. Мероприятия по профессиональной и социальной адаптации новичков.
3. Мероприятия по усилению сплоченности трудового коллектива.
4. Методика анализа мероприятий, улучшающих социально-психологический климат в коллективе.
5. Методика анализа морально-психологического состояния работников. Исследование роли конфликтов в трудовой деятельности коллектива.
6. Методы совершенствования системы адаптации.
7. Обоснование мероприятий по стимулированию самореализации личности.
8. Оценка эффективности мероприятий по формированию трудового коллектива
9. Понятие служебного коллектива и его основные профессионально -нравственные характеристики.
10. Понятие социально-психологического климата.
11. Проведение социально-психологического тренинга в коллективе.
12. Разработка мероприятий по совершенствованию системы материального и морального стимулирования.
13. Роль руководителя в управлении социально-психологическим климатом в коллективе
14. Служебный коллектив в своем развитии на каждом этапе проходит несколько стадий, определяющих степень его зрелости и уровень профессионально-нравственного развития его членов.
15. Состав и структура персонала предприятия, организации.
16. Трудовой коллектив и его структура.
17. Характеристика второй стадии развития коллектива
18. Характеристика первой стадии развития коллектива
19. Характеристика третьей стадии развития коллектива
20. Характеристика четвертой стадии развития коллектива.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная:

1. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454771>
2. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454336>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL: <http://www.garant.ru> – Информационно-правовой портал «Гарант»

URL: <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс»

URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Электронно-библиотечная система IPRbooks

URL: <http://www.knigafund.ru/> – Электронно-библиотечная система «КнигаФонд»

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно

			распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

Тема 1. Введение в курс «Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности». Актуальные проблемы.

Вопросы

1. Понятие служебного коллектива и его основные профессионально -нравственные характеристики. Служебный коллектив в своем развитии на каждом этапе проходит несколько стадий, определяющих степень его зрелости и уровень профессионально-нравственного развития его членов.
2. Стадии формирования коллектива.

Литература

- Почебут Л.Н. Социальная психология. Учебник для вузов. СПб, 2017
- Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с.

Тема 2. Теоретические основы формирования социально-психологического климата в коллективе

Вопросы

1. Понятие социально-психологического климата. Анализ мероприятий, улучшающих социально-психологический климат в коллективе.
2. Мероприятия по усилению сплоченности трудового коллектива. Роль руководителя в управлении социально-психологическим климатом в коллективе

Литература

- Почебут Л.Н. Социальная психология. Учебник для вузов. СПб, 2017
- Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с.

Тема 3. Анализ социально-психологического климата в коллективе государственной, правоохранительной, силовой организации

Вопросы

1. История и особенности организации.
2. Состав и структура персонала предприятия, организации.
3. Анализ морально-психологического климата работников.

Литература

- Почебут Л.Н. Социальная психология. Учебник для вузов. СПб, 2017
- Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с.

Тема 4. Разработка и оценка эффективности мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата в организации

Вопросы

1. Разработка мероприятий по совершенствованию системы материального и морального стимулирования.
2. Совершенствование системы адаптации.
3. Оценка эффективности предложенных мероприятий

Литература

- Почебут Л.Н. Социальная психология. Учебник для вузов. СПб, 2017
- Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441с.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

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

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

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;

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

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

9.3. Иные материалы

Практикум.

Методика 1. Изучение психологического климата коллектива

Инструкция: оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе. На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку слева или справа относительно нуля.

Оценки:

- 3 - свойство проявляется в группе всегда;
- 2 - свойство проявляется в большинстве случаев;
- 1 - свойство проявляется нередко;
- 0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

№	свойство психологического климата А	оценка	свойство психологического климата В
1	Преобладает бодрое жизнерадостное настроение	3 2 1 0 1 2 3	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3 2 1 0 1 2 3	Конфликтность в отношениях, антипатии
3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3 2 1 0 1 2 3	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3 2 1 0 1 2 3	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3 2 1 0 1 2 3	Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3 2 1 0 1 2 3	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3 2 1 0 1 2 3	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное	3 2 1 0 1 2 3	В трудные дни группа "раскисает": растерянность,

	единение, "один за всех и все за одного"		ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3 2 1 0 1 2 3	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3 2 1 0 1 2 3	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3 2 1 0 1 2 3	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в защиту	3 2 1 0 1 2 3	Группа заметно разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", пренебрежительное отношение к слабым
13	Современные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3 2 1 0 1 2 3	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Обработка

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В; найти разницу $C = A - B$. Если C равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. C более 25, значит психологический климат благоприятен. Если сумма менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Среднегрупповую оценку психологического климата рассчитывают по формуле

$$C = \text{сумма } C / N,$$

где N - число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле

$$n(C-) / N \cdot 100 \%,$$

где $n(C-)$ - количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

N - число членов группы.

Источник: Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб.пособие. - М. : Финансы и статистика, 2001. - 224 с. (с. 187-190)

Методика 2. Тест общей оценки психологического климата

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

В опросном бланке приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в коллективах. В методике используется 7-бальная оценочная шкала.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
 1 – свойство проявляется достаточно часто;
 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляется достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;
 –1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);
 –2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
 –3 – свойство проявляется всегда.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

Регистрационный бланк

Преобладает доброе жизнерадостное настроение	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Преобладает подавленное, пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, апатия
Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится быть вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как их собственные	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов

Отношение к новичкам доброжелательное и участливое	3	2	1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно
У членов коллектива появляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Обработка результатов

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (К): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ($K_{\text{ср}}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный $K_{\text{ср}}$ может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

4. Для получения вывода о наиболее проблемных точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: $K_{\text{ср} 1}$, $K_{\text{ср} 2}$, $K_{\text{ср} 3}$

$$K_{\text{ср}} = \frac{\text{Сумма баллов, по n-му пункту, поставленных всеми опрошенными}}{\text{Количество опрошенных членов коллектива}}$$

Интерпретация

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет охарактеризовать климат коллектива следующим образом:

От 5,5 до 7,0 – благоприятный, здоровый;

От 4,7 до 5,4 – неустойчивый, но достаточно благоприятный;

От 3,9 до 4,6 – средне благоприятный;

От 1,0 до 3,8 – неблагоприятный.

2. Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

Интерпретация общего психологического климата

«Благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Это свидетельствует о следующих позитивных результатах процесса становления коллектива: сформированности положительных коллективистских отношений и активного ядра коллектива; гармоничном балансе делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствию явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малой вероятности тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе, которые не переходят в затяжные и острые, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных; удовлетворенности сотрудников своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Вместе с тем в стратегии и тактике руководства коллективом необходимо сохранять достигнутый положительный результат, как важный психологический потенциал его дальнейшего успешного функционирования. Для этого, в частности, целесообразен постоянный, но действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: поощрением достижений подчиненных, и, в особенности актива коллектива по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неустойчивый, но достаточно благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренними противоречиями между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

Следует обратить внимание на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он принимается или отвергается коллективом; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными возможностями и притязаниями.

«Средне благоприятный»

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать срывы в оперативно-служебной деятельности и конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой, приводить к его текучести, заболеваемости и травматизму. Такая неблагоприятная обстановка обуславливается чаще в том случае, если в

коллективе имеют место следующие негативные явления: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитываются, главным образом, только объективные требования дела; руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных; многие сотрудники имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы (работы), ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о недостаточной закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Руководителю в этой ситуации в своей стратегии и тактике необходимо, прежде всего, накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций личного состава; поощрением достижений подчиненных по реальному вкладу в общее дело, в особенности наиболее активных из них, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к лидерам в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неблагоприятный»

В коллективе имеет место крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально; имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; очень часто и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников; большинство сотрудников имеют низкий социально-

психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста. Руководителю в этой ситуации необходимо принять срочные меры по стабилизации положения, радикально пересмотреть свою информированность об основных социально-психологических явлениях в коллективе и приемлемости своего стиля руководства, нацелиться на постепенное накапливание психологического потенциала здорового развития коллектива. Для этого необходим постоянный действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций кадров; поощрением достижений подчиненных, и в особенности активных из них, по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективным оцениванием сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

Кроме того, необходима работа с теми, кто не разделяет мнения актива, установок руководителя, находится в явной или скрытой конфронтации с руководителем или лидерами, не удовлетворен распределением ролей или системой оценки и стимулирования оперативно-служебной деятельности. Руководителю в своей работе нужно учитывать то, что напряженность психологического климата может также провоцироваться несовпадением официальных и неофициальных лидеров, тем, насколько реальным авторитетом они обладают, или же враждебным настроением группировок, примыкающих к своим деловым или эмоциональным лидерам. В этом случае необходимо обратить внимание на то, насколько обоснованно распределены функции между сотрудниками, в особенности между активом коллектива; допустима ли часть полномочий руководителя делегирована его заместителям и оставлена ли необходимая на осуществление им основных функций управления.

Важно обеспечить формирование единого коллективного мнения для того, что объединить вокруг него всех сотрудников и ввести в повседневную практику демократические формы выработки коллективных решений с уважением индивидуальных мнений и обязательностью принятого общего решения. В то же время не следует оставлять без санкций случаи нарушений служебной дисциплины или серьезных срывов в оперативно-служебной деятельности; однако публично налагать дисциплинарные взыскания следует только на злостных нарушителей. Нецелесообразно также и попустительское отношение руководителя к давлению еще не созревшего коллективного мнения, особенно если оно явно противоречит требованиям.

Особое внимание следует обратить на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он ею принимается или отвергается; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными достижениями, притязаниями и способностями.

На основе полученных данных у руководителя появляется возможность сделать вывод о наиболее проблемных моментах в межличностных отношениях по всем характеристикам социально-психологического климата, оцениваемого опрашиваемыми.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности» реализуется кафедрой социальной психологии Института психологии им. Л.С. Выготского.

Цель дисциплины:

формирование компетенций, обеспечивающих подробное изучение трудового коллектива и его эффективное формирование для решения задач организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление об использовании методов по формированию трудового коллектива;
- выработать умения и навыки по использованию различных методов и средств воздействия и влияния на индивидов, весь трудовой коллектив;
- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций оптимизации внутри коллективных отношений;
- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога по формированию трудового коллектива.

Дисциплина направлена на формирование компетенций:

ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

ПСК 2.3 способностью выявлять, обобщать, адекватно оценивать и решать задачи, связанные с психологическими основами управления в условиях реально действующих служебных подразделений с учетом организационно-правовых основ служебной деятельности

ПК-11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

Понятие служебного коллектива и его основные профессионально -нравственные характеристики;

стадии зрелости трудового коллектива и уровень профессионально-нравственного развития его членов;

понятие социально-психологического климата

Уметь:

работать в трудовом коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия;

предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Владеть:

методиками изучения социально-психологического климата;

методами анализа форм организации взаимодействий в служебных коллективах;

методами формирования психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Программой дисциплины предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.18	6
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Приложение к листу изменений № 1		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
1.	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2.	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3.	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4.	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант