

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.10.2022 17:49:46

Уникальный программный ключ:

5258223550ea7b6eb23726a16096d44b53d0786ab8255891f268f915a1351fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета,
к.э.н., доцент, Китаев
уч.степень, уч. звание подпись Ф.И.О.

«23»

ср



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр

Год начала подготовки – 2022

Форма обучения: очная, заочная

Майский, 2022

Рабочая программа составлена с учетом требований:


- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;


- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.04.2021 № 245;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691 н.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономики Чугай Дмитрий Юрьевич

Рассмотрена на заседании кафедры экономики
«18» мая 2022 г., протокол №12

Зав. кафедрой  Е. А. Голованева

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы  Яковенко Н.Ю.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Социология и психология управления – дисциплина, изучающая концепции управления, специфику социально-психологических отношений, а также методы социально-психологического анализа управленческих процессов.

1.1. Цель дисциплины – сформировать у студентов основы социологии и психологии управления, ознакомить с существующими социологическими теориями и концепциями управления; показать специфику социально-психологических отношений, возникающих в процессе управления; ознакомить с методами социально-психологического анализа управленческих процессов.

1.2. Задачи:

- рассмотреть комплекс теоретических, методологических и организационных вопросов социологии и психологии управления на современном этапе;
- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций;
- выбор и применение социальных технологий при реализации управленческих решений;
- применение социально-психологических аспектов функционирования трудового коллектива, взаимодействия руководителя с исполнителями;
- использование социально-психологических ресурсов повышения эффективности процессов управления.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности относятся к дисциплинам формируемым участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору, основной профессиональной образовательной программы Б1.В.ДВ.02.02

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина	1. Современные проблемы в управлении персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и структуру социологии и психологии управления; - существующие социологические теории и концепции управления. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей; - использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций;

	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способом выбирать и применять основные составляющие социологии и психологии управления; - социальными технологиями при реализации управленческих решений.
--	---

Освоение дисциплины «Социологии и психологии управления» необходимо как предшествующее для изучения дисциплин профессионального цикла: управление персоналом организации, кадровая политика, лидерство и формирование команды.

Освоение дисциплины позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

**III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ
III. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; - основы мотивации и стимулирования персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; - внедрять политику мотивации и стимулирования персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; - методами разработки стратегических целей и задач.
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-2.3 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности организации планов социального развития организации; - формы и системы оплаты труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать социальные технологии в работе с персоналом; - формировать благоприятный климат в

		персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	коллективе. Владеть: - навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; - навыками разработки корпоративных социальных документов.
--	--	--	---

IV. ОБЪЕМ, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы (в соответствии с учебным планом)	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр изучения дисциплины	2	2
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
зачетные единицы	3	3
1. Контактная работа		
1.1. Контактная аудиторная работа (всего)	22,25	16,75
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	10,00	4,00
Лабораторные занятия (<i>Лаб</i>)		
Практические занятия (<i>Пр</i>)	12,00	6,00
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)		2,00
Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>)		
Текущие консультации (<i>ТК</i>)		4,5
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)	0,25	0,25
Экзамен (<i>КЭ</i>)		
Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНKP</i>)		
Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>)		
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	13,00	4,00
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	72,75	87,25
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	12,00	18,00
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям	20,00	28,00
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	31,00	44,00
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	5,60	8,60
Подготовка к зачёту	8,00	8,00

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час							
	Очная форма обучения				Заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Самостоятельная работа
Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	47,75	5	6	36,75	48,25	1	3	44,25
1. Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	10	1	1	8	9	-	-	9
2. Социально-психологические отношения в социальной организации	11	2	1	8	10,5	0,5	1	9
3. Власть, лидерство и управление.	11	1	2	8	10,5	0,5	1	9
4. Организационная культура.	10,75	1	1	8,75	10,25	-	1	9,25
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5	-	1	4	8	-	-	8
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	47	5	6	36	47	1	3	43
1. Социальные технологии и социальная коммуникация.	13	2	1	10	11	-	1	10
2. Методы социально-психологического воздействия на личность	14	2	2	10	13,5	0,5	1	12
3. Нематериальное стимулирование.	15	1	2	12	14,5	0,5	1	13
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	5	-	1	4	8	-	-	8
<i>Предэкзаменационные консультации</i>		-				-		
<i>Текущие консультации</i>		-				4,50		
<i>Установочные занятия</i>		-				2,00		
<i>Промежуточная аттестация</i>		0,25				0,25		
<i>Контактная аудиторная работа (всего)</i>	22,25	10	12	-	16,75	4	6	-
<i>Контактная внеаудиторная работа (всего)</i>		13,00				4,00		
<i>Самостоятельная работа (всего)</i>		72,75				87,25		
<i>Общая трудоемкость</i>		108				108		

4.3. Содержание дисциплины

Наименование модулей и разделов дисциплины
Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»
1. Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины
2. Социально-психологические отношения в социальной организации
3. Власть, лидерство и управление.
4. Организационная культура.
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>

Наименование модулей и разделов дисциплины
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»
1. Социальные технологии и социальная коммуникация.
2. Методы социально-психологического воздействия на личность
3. Нематериальное стимулирование.
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы				Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Практ. заня	Самост. работа			
Всего по дисциплине			108	10	12	72,75	Зачет	51	100
<i>I. Входной рейтинг</i>							Тестирование	2	5
<i>II. Рубежный рейтинг</i>							Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»			47,75	5	6	36,75			30
1.	Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	УК-3.3 ПК-2.3	10	1	1	8	Устный опрос Тестирование реферат		6
2.	Социально-психологические отношения в социальной организации		11	2	1	8	Устный опрос Тестирование Реферат		6
3.	Власть, лидерство и управление		11	1	2	8	Устный опрос, ситуационная задача		6
4.	Организационная культура		10,75	1	1	8,75	Устный опрос, ситуационная задача		6
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			5	-	1	4	Тестирование		6
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»			47	5	6	36			30
1.	Социальные технологии и социальная коммуникация.	УК-3.3 ПК-2.3	13	2	1	10	Устный опрос Тестирование Реферат		8
2.	Методы социально-психологического воздействия на личность		14	2	2	10	Устный опрос Тестирование Реферат		8
3.	Нематериальное стимулирование.		15	1	2	12	Устный опрос, ситуационная задача		8

Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.		5	-	1	4	Тестирование		6
II. Творческий рейтинг							2	5
III. Рейтинг личностных качеств							3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований							+	+
V. Промежуточная аттестация						Зачет	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с. <https://znanium.com/catalog/product/536760>
2. Николаев А. А. Социология управления: учебник / А.А. Николаев. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 317 с. <https://znanium.com/catalog/product/951307>

6.2. Дополнительная литература

1. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 191 с. - (Университеты России).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске

информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в той или иной теме.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо опираться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; индивидуальные расчеты по методическим указаниям к изучению дисциплины, решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету), консультации преподавателя.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания студентов структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. Каждая лекция охватывает определенную тему курса и представляет собой логически вполне законченную работу. Лекционный материал снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптималь-

ный метод решения: обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

1. УМК по дисциплине «Социология и психология управления» – Режим доступа: <https://www.do.belgau.edu.ru> -(логин, пароль)

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.4 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. ЭБ Белгородского ГАУ – ЭУ http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=
5. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
6. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
7. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
8. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
9. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; ноутбук Asus 15.6"; 2 акустические колонки Microlab. жалюзи-2 шт., система видеонаблюдения
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 110**	Специализированная мебель на 26 посадочных мест, кафедра, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий Состав оборудования рабочего места: проектор PanasonicPT-ST10, интерактивная доска PanasonicVB-T780BP, колонки SVEN, кронштейн, кабели коммутации, ноутбук ASER 5733Z, телевизор Toshiba 32", кабели коммутации. Портреты «Проявление эмоций человека» 8 шт., «Великие педагоги» 7 шт. Зеркало для самоанализа, физиогномики и мимической работы. 5 шт. Стенды «Профессиональная компетентность» 1 шт., «Структура профессионально-педагогического сознания» 1 шт., «Творчество педагога» 1 шт., «Профессионально-педагогический тренинг» 1 шт., «Профессиональное саморазвитие» 1 шт., «Информация». Выставка учебных и научных работ ППС кафедры. Жалюзи-2 шт.
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Ин-	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel

тернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Стол 2-х тумбовый-3шт, стулья полумягкие деревянные-1шт, стулья полумягкие металлические-2шт, тумбочка-2шт, шкаф книжный со стеклом -2шт, шкаф плат.двух дверный-1шт, сейф-1шт, компьютер в комплекте-1шт, принтер-1шт, ноутбук-2шт, жалюзи-1шт. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 110**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №963/2021 от 23.12.2021) - 522 лицензия. Срок действия лицензии – 28.12.2022.

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 5547 эбс/118 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 10.12.2021
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 31.01.2020
- ЭБС «Лань», договор №74 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 08.10.2021
- ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а

также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине Социология и психология управления

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация – магистр
Год начала подготовки – 2022

Майский, 2022

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: - основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; - основы мотивации и стимулирования персонала.	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: - использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; - внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	подготовка реферата тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: - современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; - методами разработки стратегических целей и задач.	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	ситуационная задача тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
ПК-2	Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-2.3 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: - особенности организации планов социального развития организации; - формы и системы оплаты труда.	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
			Второй этап	Уметь:	Модуль 1. «Социально-	подготовка	итоговое тестиро-

		рота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	(продвинутый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> - использовать социальные технологии в работе с персоналом; - формировать благоприятный климат в коллективе. 	но-психологические основы управления» Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	реферата тестовый контроль	вание, вопросы к зачету
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; - навыками разработки корпоративных социальных документов. 	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления» Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Способность предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон не сформирована	Частично владеет способностью предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Владеет способностью предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Свободно владеет способностью предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
	Знать: основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала.	Не знает основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала.	Частично знает основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала.	В целом знает основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала.	Знает основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала.
	Уметь: использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.	Не умеет использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.	Частично умеет использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.	Способен использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.	Способен на практике использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала.
	Владеть: современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач.	Не владеет современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач.	Частично владеет современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач.	Владеет современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач.	Свободно владеет современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач.
ПК-2 Способен осуществлять операционное	ПК-2.3 Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота по	Способность осуществлять администрирование процессов и документооборота по	Частично владеет способностью осуществлять администрирование процессов	Владеет способностью осуществлять администрирование процессов	Свободно владеет способностью осуществлять администрирование

управление персоналом и подразделением организации	рота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала не сформирована	цессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала	процессов и документооборота по операционному управлению персоналом, организации, нормированию и стимулированию трудовой деятельности персонала
	Знать: особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.	Не знает особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.	Частично знает особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.	В целом знает особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.	Знает особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.
	Уметь: использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.	Не умеет использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.	Частично умеет использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.	Способен использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.	Способен на практике использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.
	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.	Не владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.	Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации; основы мотивации и стимулирования персонала; особенности организации планов социального развития организации; формы и системы оплаты труда.

Устный опрос

1. Стиль руководства. «Решетка менеджера».
2. Личностные характеристики управленца.
3. Сущность власти. Власть как свойство личности.
4. Власть как особый тип межличностных отношений.
5. Определение оснований власти.
6. Власть и делегирование полномочий в организации.
7. Авторитет и власть в системном подходе.
8. Социальный контроль в организации через групповое давление
9. Социальный контроль в организации через принуждение.
10. Ролевой социальный контроль. Проблемы организации социального контроля.
21. Понятие и сущность организационной культуры.
22. Основные характеристики и составные части организационной культуры.
23. Значение организационной культуры.
24. Основные компоненты организационной культуры.
25. Иерархия уровней организационной культуры.
26. Поддержание и развитие организационной культуры.
27. Причины и стадии изменения культуры организации.
28. Организационное поведение.
29. Понятие и типы социальных технологий.
30. Понятие и значение социальных коммуникаций.
31. Модели социальных коммуникаций.
32. Роль коммуникаций в трактовке различных научных школ.
33. Виды коммуникаций внутри организации.
34. Коммуникационные стили.
35. Проблемы повышения эффективности организационных коммуникаций.
36. Социологические методы выработки управленческих решений.
37. Сущность управленческого воздействия с точки зрения социологии и психологии.
38. Методы воздействия на личность.
39. Манипулирование как особый прием управленческого воздействия.
40. Сущность, значение и виды делового общения. Культура делового общения, ее содержание.

41. Принципы этики делового общения. Законы управленческого общения.
42. Факторы, определяющие экономическое поведение человека и организации.
43. Мотивы накопления, инвестирования, труда и потребления.
44. Объективные предпосылки и факторы развития предпринимательства.
45. Социально-психологические черты и качества руководителя и предпринимателя.
46. Условия и факторы, определяющие поведение потребителя. Потребительский выбор и формы потребительского поведения
47. Сущность и виды ответственности. Факторы, формирующие ответственность.
48. Виды ответственности руководителя. Групповые нормы и их роль в формировании ответственности.
49. Социальные роли руководителя. Основные стили решения управленческих задач.
50. Основные типы и классификация управленческих задач. Социально-психологические проблемы принятия управленческих решений.
51. Сущность мотивации и потребности ее определяющие.
52. Мотивы трудовой деятельности, их соотношение. Принципы трудовой мотивации.
53. Методы воздействия на мотивацию работников.
54. Меры дисциплинарного воздействия в системе мотивации.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

- результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;
- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;
- результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;
- результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Тест**1. Осознание необходимости социального управления обусловлено:**

1. Признанием божественной власти.
2. Общественным характером деятельности.
3. Необходимостью противостоять силам природы.
4. Совместным трудом.
5. Все ответы верны.

2. Какая форма власти предопределяет остальные?

1. Власть Идеи.
2. Власть Собственности.
3. Власть Закона.
4. Все ответы верны.

3. В результате какой управленческой революции возник светский тип управления?

1. Первой.
2. Второй.
3. Третьей.
4. Четвертой.
5. Пятой.

4. До возникновения теории управления в практике управления в основном использовался подход:

1. Ситуативный.
2. Системный.
3. Комплексный.
4. Маркетинговый.

5. Объектом теории управления является:

1. Трудовые ресурсы.
2. Производственно - технический потенциал.
3. Научно - технический прогресс.
4. Управленческие процессы.
5. Все ответы верны.

6. Какие из нижеуказанных понятий можно отнести к функциям теории управления?

1. Мотивационная.
2. Распределительная.
3. Информационная.
4. Познавательная.
5. Оценочная.
6. Идеологическая.
7. Верны 1), 2), 3).

8. Верны 4), 5), 6).
9. Все ответы верны.

7. Современный кризис теории управления обусловлен:

1. Наличием конкурирующих теорий и подходов.
2. Сложностью исследуемого объекта теории управления.
3. Сложившимся противоречием между уровнем развития производственных сил и производственных отношений.
4. Все ответы верны.

8. Распределите перечисленные ниже методы на 2 группы - используемые на макро и микро уровне управления:

Вариантов ответов:

1. Поведенческий.
2. Логико-дедуктивный.
3. Историко-сравнительный.
4. Эмпирические методы (диагностика, опрос, тестирование).
5. Кросс — культурный.
6. Структурно — функциональный.
7. Методы практического воздействия (тренинги, деловые игры и т.д.).

Вариантов соответствий:

- A. На макро уровне управления.
- B. На микро уровне управления.

9. Определите верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Всякий труд, осуществляемый в сравнительно крупных масштабах нуждается в управлении.
2. Структура и функции управления остаются неизменными в процессе развития общественного производства.
3. Власть Собственности предопределяет власть Закона и власть Идеи.
4. Любая деятельность - это управляемая реальность.

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

10. Определите соответствие между понятиями определениями:

Вариантов ответов:

1. Познавательная.
2. Оценочная.
3. Прикладная.
4. Прогностическая.
5. Идеологическая.

Вариантов соответствий:

- А. Направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.
- В. Связана с разработкой научно - обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.
- С. Связана с изучением сущности управленческих отношений, особенности управления.
- Д. Направлена на оценку соответствия существующей системы управления основным тенденциям развития.
- Е. Опирается на систему основополагающих взглядов на существующие общественные и управленческие.

11. Определите, верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Управление - это процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов.
2. Понятие «Менеджмент» по своему смыслу шире понятия «управление» и они соотносятся как часть и целое.
3. Противоречия и парадоксы менеджмента обусловлены сложностью самого объекта управления.
4. Авторитарный стиль управления наиболее предпочтительный в современных условиях.

Вариантов соответствий:

- А. Верно.
- В. Неверно.

12. В результате какой управленческой революции управленцы превратились в социальный класс?

3. Первой.
4. Второй.
3. Третьей.
4. Четвертой.
5. Пятой.

13. Термин «социальная организация» означает:

1. Деятельность по организации производственного процесса.
2. Внутреннюю упорядоченность, согласованность элементов системы.
3. Элемент социальной структуры общества.
4. Все ответы верны.

14. Какие из организационных целей являются приоритетными?

1. Цели системы.
2. Цели ориентации.

3. Цели задания.
4. Все ответы верны.

15. В иерархии организации проявляется:

1. Централизация управления.
2. Единоначалие и лидерство.
3. Координация и интеграция индивидуальных действий в целое.
4. Верны 1) и 3).
5. Верны 1); 2); 3).

16. Иерархия означает:

1. Взаимозависимость индивидов.
2. Односторонняя зависимость одного индивида от другого.
3. Социальное неравенство.
4. Верны 1); 2).
5. Верны 2); 3).

17. Определите, верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Организации создаются только людьми и их взаимоотношениями друг с другом.
2. Миссия организации отражает - какие потребности членов общества она будет удовлетворять.
3. С точки зрения общественных интересов верным является принцип «для достижения цели все средства хороши, цель оправдывает средства».
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - ориентации».

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

18. Определите, верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Принятие жестко детерминированных решений, предполагает индивидуальный вклад субъекта решения.
2. Наиболее верным является рациональный подход к принятию управленческих решений.
3. Метод принятия решений, основанный на интуиции руководителя, требует применения электронно-вычислительной техники.
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - задания».

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

19. Руководитель пересмотрел один из этапов проекта, над которым работала команда, т.к. его беспокоит, что могли быть упущены важные детали. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.

1. Да.
2. Нет.

20. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?

- А. Полностью совпадают.
- Б. Совершенно разные сферы.
- В. Лидерство должно быть составной частью менеджмента.

21. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?

- А. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.
- Б. Задержанный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.
- В. Другие члены группы, видя демонстрируемый руководителем стиль управления, вряд ли станут проявлять активность, и будут ожидать Ваших указаний.

22. Не каждый из нас является лидером. Будет ли верным считать, что лидер - это особенный человек?

- А. Нет, это обычный человек, но умеет в лучшем свете представить все свои достоинства.
- Б. У этого человека особенно развиты определенные качества.
- В. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

23. Какая точка зрения верна:

- А. Лидерами не рождаются, а становятся.
- Б. Магии лидерства (харизме) нельзя научиться.
- В. Врожденные качества позволяют человеку стать лидером.

24. Действительно ли нужны лидеры?

- А. Да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата.
- Б. Присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не меняет.
- В. В некоторых случаях лидеры действительно не нужны.

25. На открытую в компании вакансию был принят родственник одного из сотрудников, минуя результаты конкурса и собеседований со сторонними претендентами. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.

1. Да.
2. Нет.

26. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?

- А. «Частичная» демократия.
- Б. Партнерство.
- В. Диктатура.
- Г. Преобразующее лидерство.

27. Выберите из предложенного списка характеристик не менее трех, характерных для лидера-преобразователя?

- А. Эрудиция.
- Б. Харизма.
- В. Способность выразить уважение и преданность сотрудников.
- Г. Самодисциплина.
- Д. Выражение благодарности, воодушевление.
- Е. Оптимизм.
- Ж. Чувство юмора.

28. Вас приняли на руководящую работу в уже сложившийся коллектив. Среди членов группы есть признанный лидер - опытный, квалифицированный сотрудник, которому доверяют и зачастую обращаются и по служебным, и по личным вопросам. Как лучше выстраивать отношения "руководитель-подчиненный" с этим человеком?

А. Постараться сразу ликвидировать конкурента даже с помощью запрещенных приемов, например, при случае подвергнуть сомнению его квалификацию в присутствии других.

Б. Наладить дружеские отношения с этим человеком даже, если это не соответствует Вашему стилю управления.

В. Выявить степень и направленность влияния лидера; в случае, если лидерство способствует сплоченности группы и ориентации на достижение цели (результата работы), следует установить и стремиться укрепить формальные и неформальные отношения с признанным лидером.

29. Осознание необходимости социального управления обусловлено:

- А. Признанием божественной власти.
- Б. Общественным характером деятельности.
- В. Необходимостью противостоять силам природы.
- Г. Совместным трудом.
- Д. Все ответы верны.

30. Человек в системе организации выступает:

- А. Как элемент внешней среды.

- Б. Как элемент внутренней среды.
- В. Как элемент совокупного спроса.
- Г. Как представитель определенной социальной группы.
- Д. Верны все ответы.
- Е. Верны А и Б.

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

- 86-100 % – «отлично»;
- 68-85 % – «хорошо»;
- 51-67 % – «удовлетворительно»;
- менее 50 % – «неудовлетворительно».

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников; внедрять политику мотивации и стимулирования персонала; использовать социальные технологии в работе с персоналом; формировать благоприятный климат в коллективе.

Рефераты

- 1.Управленческие революции.
- 2.Возникновение управления. Исторические этапы и формы власти.
- 3.Теория управления: цели, функции, объекты.
- 4.Противоречия и парадоксы теории управления.
- 5.Объект, предмет и задачи дисциплины «Социология и психология управления».
- 6.Становление и развитие управленческой мысли.
- 7.Основные школы управленческой мысли.
- 8.Управленческие подходы: ситуационный, процессный, системный.
- 9.Развитие управленческой мысли в России.
- 10.Понятие, признаки и сущность социальных организаций.
- 11.Миссия и цели организации.
- 12.Иерархия в организациях.
- 13.Управление организациями: подходы, функции, задачи.
- 14.Личность в организации. Основные черты личности и способы их оценки.
- 15.Рабочие группы, их основные признаки.
- 16.Основные типы социометрических структур.
- 17.Формирование рабочей группы.
- 18.Цикл развития рабочей группы.

19. Поддержание продуктивной среды групповой деятельности.

20. Руководство и лидерство. Их трактовка в различных социологических теориях.

21. Руководство и лидерство. Их трактовка в различных социологических теориях.

Критерии оценивания:

«отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«неудовлетворительно»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тест

1. Подход к изучению личности по принципу «интроверсия-экстраверсия» разработан:

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

2. Подход к изучению личности на основе оценки основных ключевых черт личности разработан:

- А. Д. Кэттелом.
- Б. Х. Айзенкомом.
- В. У. Мичелом.

3. Подход к изучению поведения человека в определенных ситуациях разработан:

- А. Д. Кэттелом.
- Б. Х. Айзенкомом.
- В. У. Мичелом.

4. Установите соответствия между понятиями и определениями:

Виды рабочих групп:

1. Целевые группы.
2. Технологические группы.
3. Группы-команды.
4. Контактные (неформальные) группы.

Их задачи:

- А. Для оказания услуг.
- Б. Для решения определенных задач.
- В. Для обмена «доверительной» информацией
- Г. Для реализации отдельных программ

5. Исходные социометрические формы

- А. Диада.
- Б. Триада.
- В. Квадра.
- Г. Квинта.
- Д. Секста.
- Е. Все ответы верны.
- Ж. Верны А и Б.
- К. Верны А и Г.

6. Дополнить недостающие элементы в схеме:

Типы диадного взаимодействия:

- А. Сотрудничество.
- Б. _____
- В. Уклонение от взаимодействия.
- Г. _____
- Д. Контрастной взаимодействие.
- Е. _____

7. Установить соответствие:

Группы организационных структур

- А. Централизованные структуры.
- Б. Полуцентрализованные структуры.
- В. Децентрализованные структуры.

Их конкретные типы:

- 1. Штурвал.
- 2. Игрек.
- 3. Цепь.
- 4. Колесо.
- 5. Круг.
- 6. Паутина.
- 7. Змея.

8. Определить верно или неверно выражение.

Вариантов ответов:

- А. Референтной группой для работника является коллектив организации в целом.
- Б. Диада – Это форма взаимодействия трех человек.
- В. Наиболее слабые связи имеют децентрализованные структуры.
- Г. Интенсивность взаимодействия в рабочей группе зависит от размеров группы.

Вариантов соответствий:

- А. Верно.
- В. Неверно.

9. Оптимальной считается группа из:

- А. 3-5 чел.
- Б. 5-7 чел.
- В. 7-9 чел.
- Г. 9-11 чел.

10. Определить верно или неверно выражение:

- А. Для выполнения творческих задач эффективно действует структура – «паутина».
- Б. Цели рабочей группы не могут не совпадать с целями отдельных работников.
- В. Нормы создаются для регуляции межличностных отношений в группе.
- Г. Ролевое взаимодействие работников в группе определяется только личностными факторами.

Вариантов соответствий:

- А. Верно.

В. Неверно.

11. Установите соответствие между названиями процессов изменений в группе и их содержанием.

Виды организационных изменений

А. Интеграция.

Б. Дифференциация.

В. Групповое давление.

Г. Изменения жизнедеятельности.

Их содержание:

1. Побуждает людей вести себя определенным образом в соответствии с групповыми обязательствами.

2. Связана со стадиями развития рабочей группы.

3. Направления на противодействие конфликтам, угрожающим целостному существованию группы.

4. На специализацию взаимосвязей членов группы, основанной на различии их ролей.

12. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:

Фазы развития группы:

А. _____

Б. Конфликтная стадия.

В. Исполнительная стадия.

Г. _____

Д. _____

13. Сплоченность рабочей группы – это:

А. Интегральная характеристика межличностных отношений в группе.

Б. Результат взаимодействия сил взаимного притяжения членов группы.

В. Результат действия сил (мотивов), побуждающих людей к сохранению членства в группе.

Г. Верны А и В.

Д. Все ответы верны.

14. Какой способ контроля, ниже перечисленных, не относится к социальному контролю?

А. Контроль через групповое давление.

Б. Контроль через принуждение.

В. Контроль по нормативным комплексам.

Г. Формализованный контроль результатов работы.

Д. Ответы Б и В.

Е. Все ответы

15. Определить верно или неверно выражение:

1. Власть принуждения задействует механизм воздействия нормативных культурных образцов на поведение работников.
2. Власть вознаграждения сводится к воздействию через ожидание работника, в какой мере руководство в состоянии удовлетворить какие-либо из его мотивов и потребностей.
3. Приращение власти у одной части системы не приводит к потере власти у другой системы.
4. Руководитель сохраняет власть, делегированную руководителю более широкого уровня, с помощью контроля его деятельности.

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

16. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:

- A. Национальными особенностями.
- B. Элементами культуры общества.
- B. Управленческими факторами предпринимательства.

17. Что из ниже указанных характеристик относится к понятию «организационная культура».

- A. Принятая система коммуникаций и язык общения.
- B. Система мотивации и стимулирования.
- B. Взаимоотношение между людьми.
- Г. Технология выполнения основных производственных процессов.
- Д. Принятые ценности и нормы поведения.
- E. Трудовая этика.

18. Какая из ниже приведенных теорий имеет отношение к понятию «Организационная культура»:

- A. Теория «X».
- B. Теория «Y».
- B. Теория «Z».

19. Кто из указанных ученых впервые определил понятие «Организационная культура»:

- A. У. Оучи.
- B. М. Шульц.
- B. Э. Мартин.

20. Сила организационной культуры определяется:

- A. Степенного принятия и преданности членов организации основным ценностям компании.

Б. Системой материального стимулирования работников.

В. Техническим уровнем производства.

30. Осознание необходимости социального управления обусловлено:

1. Признанием божественной власти.

6. Общественным характером деятельности.

7. Необходимостью противостоять силам природы.

8. Совместным трудом.

9. Все ответы верны.

31. Какая форма власти предопределяет остальные?

1. Власть Идеи.

5. Власть Собственности.

6. Власть Закона.

7. Все ответы верны.

32. В результате какой управленческой революции возник светский тип управления?

5. Первой.

6. Второй.

3. Третьей.

4. Четвертой.

5. Пятой.

33. До возникновения теории управления в практике управления в основном использовался подход:

5. Ситуативный.

6. Системный.

7. Комплексный.

8. Маркетинговый.

34. Объектом теории управления является:

6. Трудовые ресурсы.

7. Производственно - технический потенциал.

8. Научно - технический прогресс.

9. Управленческие процессы.

10. Все ответы верны.

35. Какие из нижеуказанных понятий можно отнести к функциям теории управления?

10. Мотивационная.

11. Распределительная.

12. Информационная.

13. Познавательная.

14. Оценочная.

15. Идеологическая.

16. Верны 1), 2), 3).
17. Верны 4), 5), 6).
18. Все ответы верны.

36. Современный кризис теории управления обусловлен:

5. Наличием конкурирующих теорий и подходов.
6. Сложностью исследуемого объекта теории управления.
7. Сложившимся противоречием между уровнем развития производственных сил и производственных отношений.
8. Все ответы верны.

37. Распределите перечисленные ниже методы на 2 группы - используемые на макро и микро уровне управления:

Вариантов ответов:

1. Поведенческий.
2. Логико-дедуктивный.
3. Историко-сравнительный.
4. Эмпирические методы (диагностика, опрос, тестирование).
5. Кросс — культурный.
6. Структурно — функциональный.
7. Методы практического воздействия (тренинги, деловые игры и т.д.).

Вариантов соответствий:

- A. На макро уровне управления.
- B. На микро уровне управления.

38. Определите верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

5. Всякий труд, осуществляемый в сравнительно крупных масштабах нуждается в управлении.
6. Структура и функции управления остаются неизменными в процессе развития общественного производства.
7. Власть Собственности предопределяет власть Закона и власть Идеи.
8. Любая деятельность - это управляемая реальность.

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

39. Определите соответствие между понятиями определениями:

Вариантов ответов:

6. Познавательная.
7. Оценочная.
8. Прикладная.
9. Прогностическая.

10. Идеологическая.

Вариантов соответствий:

- А. Направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.
- В. Связана с разработкой научно - обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.
- С. Связана с изучением сущности управленческих отношений, особенности управления.
- Д. Направлена на оценку соответствия существующей системы управления основным тенденциям развития.
- Е. Опирается на систему основополагающих взглядов на существующие общественные и управленческие.

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ современными концепциями управления в целях использования потенциала персонала; методами разработки стратегических целей и задач; навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; навыками разработки корпоративных социальных документов.

Ситуационные задачи

Задача 1

Раскрыть персональные качества и навыки работника.

Задача 2

Разработать корпоративный кодекс организации.

Задача 3

Разработать социальный кодекс организации.

Задача 4

Раскрыть содержание критики конструктивной и деструктивной, привести примеры.

Задача 5

Разработать перечень мероприятий по ликвидации стрессовых ситуаций.

Задача 6

Разработать перечень мероприятий по ликвидации конфликтов.

Задача 7

Написать эссе на тему «Лучший стиль управления».

Задача 8

Написать эссе на тему «Лучший тип темперамента».

Задача 9

Разработать направления нематериальной мотивации персонала.

Задача 10

Написать эссе на тему «Легитимность власти».

Задача 11

Написать эссе на тему «Качества хорошего руководителя высшего уровня управления».

Задача 12

Написать эссе на тему «Качества хорошего руководителя среднего уровня управления».

Тесты**1. Определите, верны или неверны выражения:**

Вариантов ответов:

5. Управление - это процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов.

6. Понятие «Менеджмент» по своему смыслу шире понятия «управление» и они соотносятся как часть и целое.

7. Противоречия и парадоксы менеджмента обусловлены сложностью самого объекта управления.

8. Авторитарный стиль управления наиболее предпочтительный в современных условиях.

Вариантов соответствий:

А. Верно.

В. Неверно.

2. В результате какой управленческой революции управленцы превратились в социальный класс?

7. Первой.
8. Второй.
3. Третьей.
4. Четвертой.
5. Пятой.

3. Термин «социальная организация» означает:

1. Деятельность по организации производственного процесса.
2. Внутреннюю упорядоченность, согласованность элементов системы.
3. Элемент социальной структуры общества.
4. Все ответы верны.

4. Какие из организационных целей являются приоритетными?

1. Цели системы.
2. Цели ориентации.
3. Цели задания.
4. Все ответы верны.

5. В иерархии организации проявляется:

1. Централизация управления.
2. Единоначалие и лидерство.
3. Координация и интеграция индивидуальных действий в целое.
4. Верны 1) и 3).
5. Верны 1); 2); 3).

6. Иерархия означает:

1. Взаимозависимость индивидов.
2. Односторонняя зависимость одного индивида от другого.
3. Социальное неравенство.
4. Верны 1); 2).
5. Верны 2); 3).

7. Определите, верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Организации создаются только людьми и их взаимоотношениями друг с другом.
2. Миссия организации отражает - какие потребности членов общества она будет удовлетворять.
3. С точки зрения общественных интересов верным является принцип «для достижения цели все средства хороши, цель оправдывает средства».
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - ориентации».

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

8. Определите, верны или неверны выражения:

Вариантов ответов:

1. Принятие жестко детерминированных решений, предполагает индивидуальный вклад субъекта решения.
2. Наиболее верным является рациональный подход к принятию управленческих решений.
3. Метод принятия решений, основанный на интуиции руководителя, требует применения электронно-вычислительной техники.
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - задания».

Вариантов соответствий:

- A. Верно.
- B. Неверно.

9. Руководитель пересмотрел один из этапов проекта, над которым работала команда, т.к. его беспокоит, что могли быть упущены важные детали. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.

1. Да.
2. Нет.

10. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?

- A. Полностью совпадают.
- B. Совершенно разные сферы.
- B. Лидерство должно быть составной частью менеджмента.

11. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?

- A. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.
- B. Задержанный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.
- B. Другие члены группы, видя демонстрируемый руководителем стиль управления, вряд ли станут проявлять активность, и будут ожидать Ваших указаний.

12. Не каждый из нас является лидером. Будет ли верным считать, что лидер - это особенный человек?

- A. Нет, это обычный человек, но умеет в лучшем свете представить все свои достоинства.
- B. У этого человека особенно развиты определенные качества.

В. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

13. Какая точка зрения верна:

А. Лидерами не рождаются, а становятся.

Б. Магии лидерства (харизме) нельзя научиться.

В. Врожденные качества позволяют человеку стать лидером.

14. Действительно ли нужны лидеры?

А. Да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата.

Б. Присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не меняет.

В. В некоторых случаях лидеры действительно не нужны.

15. На открытую в компании вакансию был принят родственник одного из сотрудников, минуя результаты конкурса и собеседований со сторонними претендентами. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.

1. Да.

2. Нет.

16. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?

А. «Частичная» демократия.

Б. Партнерство.

В. Диктатура.

Г. Преобразующее лидерство.

17. Выберите из предложенного списка характеристик не менее трех, характерных для лидера-преобразователя?

А. Эрудиция.

Б. Харизма.

В. Способность выразить уважение и преданность сотрудников.

Г. Самодисциплина.

Д. Выражение благодарности, воодушевление.

Е. Оптимизм.

Ж. Чувство юмора.

18. Вас приняли на руководящую работу в уже сложившийся коллектив. Среди членов группы есть признанный лидер - опытный, квалифицированный сотрудник, которому доверяют и зачастую обращаются и по служебным, и по личным вопросам. Как лучше выстраивать отношения "руководитель-подчиненный" с этим человеком?

А. Постараться сразу ликвидировать конкурента даже с помощью запрещенных приемов, например, при случае подвергнуть сомнению его квалификацию в присутствии других.

Б. Наладить дружеские отношения с этим человеком даже, если это не соответствует Вашему стилю управления.

В. Выявить степень и направленность влияния лидера; в случае, если лидерство способствует сплоченности группы и ориентации на достижение цели (результата работы), следует установить и стремиться укрепить формальные и неформальные отношения с признанным лидером.

19. Осознание необходимости социального управления обусловлено:

А. Признанием божественной власти.

Б. Общественным характером деятельности.

В. Необходимостью противостоять силам природы.

Г. Совместным трудом.

Д. Все ответы верны.

20. Человек в системе организации выступает:

А. Как элемент внешней среды.

Б. Как элемент внутренней среды.

В. Как элемент совокупного спроса.

Г. Как представитель определенной социальной группы.

Д. Верны все ответы.

Е. Верны А и Б.

21. Подход к изучению личности по принципу «интроверсия-экстраверсия» разработан:

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

22. Подход к изучению личности на основе оценки основных ключевых черт личности разработан:

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

23. Подход к изучению поведения человека в определенных ситуациях разработан:

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

24. Установите соответствия между понятиями и определениями:

Виды рабочих групп:

5. Целевые группы.

6. Технологические группы.
7. Группы-команды.
8. Контактные (неформальные) группы.

Их задачи:

- А. Для оказания услуг.
- Б. Для решения определенных задач.
- В. Для обмена «доверительной» информацией
- Г. Для реализации отдельных программ

25. Исходные социометрические формы

- А. Диада.
- Б. Триада.
- В. Квадра.
- Г. Квинта.
- Д. Секста.
- Е. Все ответы верны.
- Ж. Верны А и Б.
- К. Верны А и Г.

26. Дополнить недостающие элементы в схеме:

Типы диадного взаимодействия:

- А. Сотрудничество.
- Б. _____
- В. Уклонение от взаимодействия.
- Г. _____
- Д. Контрастной взаимодействие.
- Е. _____

27. Установить соответствие:

Группы организационных структур

- А. Централизованные структуры.
- Б. Полуцентрализованные структуры.
- В. Децентрализованные структуры.

Их конкретные типы:

8. Штурвал.
9. Игрек.
10. Цепь.
11. Колесо.
12. Круг.
13. Паутина.
14. Змея.

28. Определить верно или неверно выражение.

Вариантов ответов:

- А. Референтной группой для работника является коллектив организации в целом.
- Б. Диада – Это форма взаимодействия трех человек.
- В. Наиболее слабые связи имеют децентрализованные структуры.
- Г. Интенсивность взаимодействия в рабочей группе зависит от размеров группы.

Вариантов соответствий:

- А. Верно.
- В. Неверно.

29. Оптимальной считается группа из:

- А. 3-5 чел.
- Б. 5-7 чел.
- В. 7-9 чел.
- Г. 9-11 чел.

30. Определить верно или неверно выражение:

- А. Для выполнения творческих задач эффективно действует структура – «паутина».
- Б. Цели рабочей группы не могут не совпадать с целями отдельных работников.
- В. Нормы создаются для регуляции межличностных отношений в группе.
- Г. Ролевое взаимодействие работников в группе определяется только личностными факторами.

Вариантов соответствий:

- А. Верно.
- В. Неверно.

31. Установите соответствие между названиями процессов изменений в группе и их содержанием.

Виды организационных изменений

- А. Интеграция.
- Б. Дифференциация.
- В. Групповое давление.
- Г. Изменения жизнедеятельности.

Их содержание:

- 5. Побуждает людей вести себя определенным образом в соответствии с групповыми обязательствами.
- 6. Связана со стадиями развития рабочей группы.
- 7. Направления на противодействие конфликтам, угрожающим целостному существованию группы.

8. На специализацию взаимосвязей членов группы, основанной на различии их ролей.

32. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:

Фазы развития группы:

А. _____

Б. Конфликтная стадия.

В. Исполнительная стадия.

Г. _____

Д. _____

33. Сплоченность рабочей группы – это:

А. Интегральная характеристика межличностных отношений в группе.

Б. Результат взаимодействия сил взаимного притяжения членов группы.

В. Результат действия сил (мотивов), побуждающих людей к сохранению членства в группе.

Г. Верны А и В.

Д. Все ответы верны.

34. Какой способ контроля, ниже перечисленных, не относится к социальному контролю?

А. Контроль через групповое давление.

Б. Контроль через принуждение.

В. Контроль по нормативным комплексам.

Г. Формализованный контроль результатов работы.

Д. Ответы Б и В.

Е. Все ответы

35. Определить верно или неверно выражение:

1. Власть принуждения задействует механизм воздействия нормативных культурных образцов на поведение работников.

2. Власть вознаграждения сводится к воздействию через ожидание работника, в какой мере руководство в состоянии удовлетворить какие-либо из его мотивов и потребностей.

3. Приращение власти у одной части системы не приводит к потере власти у другой системы.

4. Руководитель сохраняет власть, делегированную руководителю более широкого уровня, с помощью контроля его деятельности.

Вариантов соответствий:

А. Верно.

В. Неверно.

36. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:

- А. Национальными особенностями.
- Б. Элементами культуры общества.
- В. Управленческими факторами предпринимательства.

37. Что из ниже указанных характеристик относится к понятию «организационная культура».

- А. Принятая система коммуникаций и язык общения.
- Б. Система мотивации и стимулирования.
- В. Взаимоотношение между людьми.
- Г. Технология выполнения основных производственных процессов.
- Д. Принятые ценности и нормы поведения.
- Е. Трудовая этика.

38. Какая из ниже приведенных теорий имеет отношение к понятию «Организационная культура»:

- А. Теория «Х».
- Б. Теория «У».
- В. Теория «Z».

39. Кто из указанных ученых впервые определил понятие «Организационная культура»:

- А. У. Оучи.
- Б. М. Шульц.
- В. Э. Мартин.

40. Сила организационной культуры определяется:

- А. Степенного принятия и преданности членов организации основным ценностям компании.
- Б. Системой материального стимулирования работников.
- В. Техническим уровнем производства.

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

- Процент правильных ответов и оценка:
- 86-100 % – «отлично»;
 - 68-85 % – «хорошо»;
 - 51-67 % – «удовлетворительно»;
 - менее 50 % – «неудовлетворительно».

Перечень вопросов к зачету:

1. Управленческие революции.
2. Возникновение управления. Исторические этапы и формы власти.
3. Теория управления: цели, функции, объекты.
4. Противоречия и парадоксы теории управления.
5. Объект, предмет и задачи дисциплины «Социология и психология управления».
6. Становление и развитие управленческой мысли.
7. Основные школы управленческой мысли.
8. Управленческие подходы: ситуационный, процессный, системный.
9. Развитие управленческой мысли в России.
10. Понятие, признаки и сущность социальных организаций.
11. Миссия и цели организации.
12. Иерархия в организациях.
13. Управление организациями: подходы, функции, задачи.
14. Личность в организации. Основные черты личности и способы их оценки.
15. Рабочие группы, их основные признаки.
16. Основные типы социометрических структур.
17. Формирование рабочей группы.
18. Цикл развития рабочей группы.
19. Поддержание продуктивной среды групповой деятельности.
20. Руководство и лидерство. Их трактовка в различных социологических теориях.
21. Стиль руководства. «Решетка менеджера».
22. Личностные характеристики управленца.
23. Сущность власти. Власть как свойство личности.
24. Власть как особый тип межличностных отношений.
25. Определение оснований власти.
26. Власть и делегирование полномочий в организации.
27. Авторитет и власть в системном подходе.
28. Социальный контроль в организации через групповое давление.
29. Социальный контроль в организации через принуждение.
30. Ролевой социальный контроль. Проблемы организации социального контроля.
31. Понятие и сущность организационной культуры.
32. Основные характеристики и составные части организационной культуры.
33. Значение организационной культуры.
34. Основные компоненты организационной культуры.
35. Иерархия уровней организационной культуры.
36. Поддержание и развитие организационной культуры.
37. Причины и стадии изменения культуры организации.
38. Организационное поведение.
39. Понятие и типы социальных технологий.
40. Понятие и значение социальных коммуникаций.

41. Модели социальных коммуникаций.
42. Роль коммуникаций в трактовке различных научных школ.
43. Виды коммуникаций внутри организации.
44. Коммуникационные стили.
45. Проблемы повышения эффективности организационных коммуникаций.
46. Социологические методы выработки управленческих решений.
47. Сущность управленческого воздействия с точки зрения социологии и психологии.
48. Методы воздействия на личность.
49. Манипулирование как особый прием управленческого воздействия.
50. Сущность, значение и виды делового общения. Культура делового общения, ее содержание.
51. Принципы этики делового общения. Законы управленческого общения.
52. Факторы, определяющие экономическое поведение человека и организации.
53. Мотивы накопления, инвестирования, труда и потребления.
54. Объективные предпосылки и факторы развития предпринимательства.
55. Социально-психологические черты и качества руководителя и предпринимателя.
56. Условия и факторы, определяющие поведение потребителя. Потребительский выбор и формы потребительского поведения
57. Сущность и виды ответственности. Факторы, формирующие ответственность.
58. Виды ответственности руководителя. Групповые нормы и их роль в формировании ответственности.
59. Социальные роли руководителя. Основные стили решения управленческих задач.
60. Основные типы и классификация управленческих задач. Социально-психологические проблемы принятия управленческих решений.
61. Сущность мотивации и потребности ее определяющие.
62. Мотивы трудовой деятельности, их соотношение. Принципы трудовой мотивации.
63. Методы воздействия на мотивацию работников.
64. Меры дисциплинарного воздействия в системе мотивации.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» (при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

Оценка «не зачтено» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются:

1. устный опрос;
2. тестовый контроль;
3. рефераты.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к зачету.

Опрос по вопросам проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является вопросы к зачету, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и

аргументированным его изложением;

- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+

требований		
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (зачета).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств – оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.

