

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea7b6eb23726a16096d44b53d0786abb8255891f268f915a1351fae

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Социология и психология управления»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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 Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Чугай Д.Ю.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13
Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10
Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

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

Социология и психология управления относится к дисциплинам вариативно части (Б1.В.ДВ.06.02) дисциплин по выбору основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина	1. Социальные науки 2. Основы управления 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: оплата труда персонала; мотивация трудовой деятельности, основы управленческого консультирования. Преподавание курса социологии и психологии управления неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	знать: основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;
		уметь: использовать существующие социологические теории в целях развития творческого потенциала работников;
		владеть: современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала
ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации,	знать: политику мотивации и стимулирования персонала
		уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
		владеть: методами разработки стратегических целей и задач
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
		уметь: анализировать конкурентоспособность и оценку эффективности политики оплаты труда в организации
		владеть: способами оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	знать: особенности организации планов социального развития организации
		уметь: использовать социальные технологии в работе с персоналом
		владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом

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

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	2 курс	2 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	2 курс	2 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	52	22
Аудиторные занятия (всего)	32	12
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия		
Практические занятия	22	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	20	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	
Консультации согласно графику кафедры	16	6
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен		
Самостоятельная работа обучающихся	56	86
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	2
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	13	5
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	9	51
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	20	20
Подготовка к зачету	8	8

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-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	37	5	10	8	14	38	2	4	3	29
1. Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	6	1	2	Консультации	3	4	-	1	Консультации	3
2. Социально-психологические отношения в социальной организации	7	2	2		3	5	1	1		3
3. Власть, лидерство и управление.	7	1	3		3	5	1	1		3
4. Организационная культура.	7	1	3		3	4	-	1		3
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	2	-	-		2	17	-	-		17
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	39	5	12	8	14	38	2	4	3	29
1. Социальные технологии и социальная коммуникация.	10	2	4	Консультации	4	5	1	1	Консультации	4
2. Методы социально-психологического воздействия на личность	10	2	4		4	7	1	2		4
3. Нематериальное стимулирование.	9	1	4		4	5	-	1		4
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	2	-	-		2	17	-	-		17
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	20	-	-	-	20	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

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 конт-роля знаний	Количество баллов	Количество баллов (max)	
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ.заня	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа				
Всего по дисциплине			108	10	22	20	56	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»			37	5	10	8	14			10	
1.	Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	ОК-3, ПК-7, ПК-15, ПК-34	6	1	2		3	Устный опрос Тестирование реферат			
2.	Социально-психологические отношения в социальной организации		7	2	2			3	Устный опрос Тестирование Реферат		
3.	Власть, лидерство и управление		7	1	3			3	Устный опрос		
4.	Организационная культура		7	1	3			3	Устный опрос		
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			2	-	-			2			
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»			39	5	12	8	14			20	
1.	Социальные технологии и социальная коммуникация.	ОК-3, ПК-7, ПК-15, ПК-34	10	2	4		4	Устный опрос Тестирование Реферат			
2.	Методы социально-психологического воздействия на личность		10	2	4			4	Устный опрос Тестирование Реферат		
3.	Нематериальное стимулирование.		9	1	4			4	Устный опрос Тестиро-		

							вание Реферат		
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.		2	-	-		2	Тестирование,		
III. Творческий рейтинг		20	-	-	-	20		3	5
IV. Выходной рейтинг		12	-	-	4	8	Зачет	15	30

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
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
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
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий 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 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Социология и психология управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / Е.В. Нежелченко, Н.Н. Новикова; БелГСХА им. В.Я. Горина.- Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Гоина, 2012.-125с.
http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=122512955632472314&Image_file_name=Ekonom%5CNegelchenko%5FSotciolog%5Fpsiholo%5Fupravlen%2Epdf&mfn=38927&FT_REQUEST=%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%3A%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5&CODE=125&PAGE=1

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, 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. Решение расчетно-графических заданий, решение задач и др.
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 этой теме.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться 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 логиче-

ски 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 оптимальный 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>

6.3.3 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.cnshb.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/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

- Microsoft Word 2010;
- Microsoft Excel 2010;
- Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**</p>	<p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор EPSON; - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; - ноутбук Asus 15.6"; - 2 акустические колонки Microlab.</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 110**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 20 посадочных мест; зеркала для самоанализа, физиогномики и мимической работы (5 шт.). <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - Проектор Panasonic PT-ST10; - Интерактивная доска Panasonic VB-T780BP; - Колонки SVEN; - Ноутбук ACER 5733Z; - Телевизор Toshiba 32"; - Кабели коммутации. <i>Информационные стенды (планшеты настенные):</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Проявление эмоций человека (7 портретов); - Великие педагоги (8 портретов); - Профессиональная компетентность; - Структура профессионально-педагогического сознания; - Творчество педагога; - Профессионально-педагогический тренинг; - Профессиональное саморазвитие; <p>- Информация кабинета педагогического мастерства (3 кармана).</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру). <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**</p>	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №110**</p>	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p> <p>RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи</p> <p>Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов.</p> <p>Программа экранного доступа NDVA</p>

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 № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
- ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ / 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Социология и психология управления

дисциплина (модуль)

38.04.03 Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра экономической теории и экономики АПК
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ А.И. Черных

Декан экономического факультета _____ Т.И. Наседкина

«__» _____ 20__ г

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 (программа прикладной магистратуры)
Год начала подготовки – 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Первый этап (пороговой уровень)	<i>знать:</i> основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
		Второй этап (продвинутый уровень)	<i>уметь:</i> использовать существующие социологические теории целях развития творческого потенциала работников;	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<i>владеть:</i> современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	подготовка реферата	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		

ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации,	Первый этап (пороговой уровень)	<i>знать:</i> политику мотивации и стимулирования персонала	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
		Второй этап (продвинутый уровень)	<i>уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
		Третий этап (высокий уровень)	<i>владеть:</i> методами разработки стратегических целей и задач	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	подготовка реферата	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»		
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и	Первый этап (пороговой уровень)	<i>знать:</i> методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы зачету
				Модуль 2. «Социально-		

	оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике			психологические методы и технологии управления»		
		Второй этап (продвину-тый уро-вень)	<i>уметь:</i> анализировать конкуренто-способность и оценку эффективно-сти политики оплаты труда в орга-низации	Модуль 1. «Соци-ально-психологические основы управле-ния»	тестовый кон-троль	итоговое те-стирование, вопросы к за-чету
				Модуль 2. «Соци-ально-психологические методы и техноло-гии управления»		
		Третий этап (высокий уровень)	<i>владеть:</i> способами оплаты труда в организации и умением применять на практике	Модуль 1. «Соци-ально-психологические основы управле-ния»	подготовка ре-ферата	итоговое те-стирование, вопросы к за-чету
			Модуль 2. «Соци-ально-психологические методы и техноло-гии управления»			
ПК-34	владение навыками разработки и эф-фективного исполь-зования современ-ных социальных технологий в рабо-те с персоналом, а также внедрения планов социального развития организа-ции	Первый этап (пороговой уровень)	<i>знать:</i> особенности организации планов социального развития организации	Модуль 1. «Соци-ально-психологические основы управле-ния»	Устный вопрос	итоговое те-стирование, вопросы к за-чету
				Модуль 2. «Соци-ально-психологические методы и техноло-гии управления»		
		Второй этап	<i>уметь:</i> использовать социальные тех-	Модуль 1. «Соци-ально-	тестовый кон-	итоговое те-

		(продвину- тый уро- вень)	нологии в работе с персоналом	психологические основы управле- ния»	троль	стирование, вопросы к за- чету
				Модуль 2. «Соци- ально- психологические методы и техноло- гии управления»		
		Третий этап (высокий уровень)	<i>владеть:</i> навыками разработки и эф- фективного использования совре- менных социальных технологий в работе с персоналом	Модуль 1. «Соци- ально- психологические основы управле- ния»	Подготовка ре- ферата	итоговое те- стирование, вопросы к за- чету
				Модуль 2. «Соци- ально- психологические методы и техноло- гии управления»		

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения (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
ОК-3	<i>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала не сформированы</i>	<i>Частично готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Полностью готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>
	<i>знать:</i> основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;	Допускает грубые ошибки при воспроизведении основ социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;	Может изложить основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;	Знает основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;	Аргументировано проводит основы социологии и психологии управления в целях саморазвития и самореализации;
	<i>уметь:</i> использовать существующие социологические теории целей развития творческого потенциала работников;	Не умеет использовать существующие социологические теории целей развития творческого потенциала работников;	Частично умеет использовать существующие социологические теории целей развития творческого потенциала работников;	Способен использовать существующие социологические теории целей развития творческого потенциала работников;	Способен использовать существующие социологические теории целей развития творческого потенциала работников;
	<i>владеть:</i> современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала	Не владеет современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала	Частично владеет современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала	Владеет современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала	Свободно владеет современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала
ПК-7	<i>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач не сформирована</i>	<i>Частично умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей</i>	<i>Умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических це-</i>	<i>В совершенстве умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегиче-</i>

			<i>и задач</i>	<i>лей и задач</i>	<i>ских целей и задач</i>
	<i>знать:</i> политику мотивации и стимулирования персонала	Не знает политику мотивации и стимулирования персонала	Частично знает политику мотивации и стимулирования персонала	В целом знает политику мотивации и стимулирования персонала	Знает политику мотивации и стимулирования персонала
	<i>уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Не умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Частично умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации	Способен на практике разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
	<i>владеть:</i> методами разработки стратегических целей и задач	Не владеет методами разработки стратегических целей и задач	Частично владеет методами разработки стратегических целей и задач	Владеет методами разработки стратегических целей и задач	Свободно владеет методами разработки стратегических целей и задач
ПК-15	<i>знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>	<i>Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике не сформированы</i>	<i>Частично знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>	<i>Знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>	<i>В совершенстве знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>
	<i>знать:</i> методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Не знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	В целом знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Частично знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования	Знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
	<i>уметь:</i> анализировать конкурентоспособность и	Не умеет анализировать конкурентоспособность и	Способен анализировать конкурентоспо-	Частично умеет анализировать конкурен-	Способен на практике анализировать конку-

	оценку эффективности политики оплаты труда в организации	оценку эффективности политики оплаты труда в организации	способность и оценку эффективности политики оплаты труда в организации	тоспособность и оценку эффективности политики оплаты труда в организации	рентоспособность и оценку эффективности политики оплаты труда в организации
	<i>владеть:</i> способами оплаты труда в организации и умением применять на практике	Не владеет способами оплаты труда в организации и умением применять на практике	Владеет способами оплаты труда в организации и умением применять на практике	Частично владеет способами оплаты труда в организации и умением применять на практике	Свободно владеет способами оплаты труда в организации и умением применять на практике
ПК-34	<i>владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации не сформированы</i>	<i>Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>В совершенстве владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>
	<i>знать:</i> особенности организации планов социального развития организации	Допускает грубые ошибки при воспроизводстве особенности организации планов социального развития организации	Может изложить особенности организации планов социального развития организации	Знает особенности организации планов социального развития организации	Аргументированно проводит особенности организации планов социального развития организации
	<i>уметь:</i> использовать социальные технологии в работе с персоналом	Не умеет использовать социальные технологии в работе с персоналом	Частично умеет использовать социальные технологии в работе с персоналом	Способен использовать социальные технологии в работе с персоналом	Способен использовать социальные технологии в работе с персоналом
	<i>владеть:</i> навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Не владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Частично владеет с навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом

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

1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Предыстория и социально-философские предпосылки социологии
2. Классические социологические теории
3. Современные социологические теории
4. Уровни социологического анализа и социологические парадигмы
5. Теоретические подходы в социологии
6. Этапы социологического исследования
7. Методы исследования
8. Исследовательская этика
9. Социологическая перспектива
10. Социологическое воображение
11. Определения культуры
12. Компоненты культуры
13. Культура и миф
14. Единство и разнообразие культур
15. Основы социализации
16. Личность
17. Социализация в течение жизненного цикла
18. Ресоциализация
19. Социальная структура
20. Классификация социальных групп
21. Групповая динамика
22. Социальные организации
23. Источники социальных изменений
24. Коллективное поведение
25. Типология конфликтов
26. Динамика конфликта
27. Конфликт и культура
28. Поведение людей в конфликте
29. Внутриличностные конфликты
30. Межличностные конфликты
31. Конфликты в организациях
32. Социальные конфликты
33. Технология разрешения конфликтов

Критерии оценки устного ответа:

- оценка «отлично» выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему материал, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопросы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, твердо усвоившему материал, грамотно и по существу отвечающему на вопросы и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения);
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который показывает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части излагаемого материала. Не отвечает (или отвечает неверно) на дополнительные вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний

Вопросы для подготовки устного ответа:

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.
11. Понятие и сущность организационной культуры.
12. Основные характеристики и составные части организационной культуры.
13. Значение организационной культуры.
14. Основные компоненты организационной культуры.
15. Иерархия уровней организационной культуры.
16. Поддержание и развитие организационной культуры.
17. Причины и стадии изменения культуры организации.
18. Организационное поведение.
19. Понятие и типы социальных технологий.
20. Понятие и значение социальных коммуникаций.
21. Модели социальных коммуникаций.
22. Роль коммуникаций в трактовке различных научных школ.
23. Виды коммуникаций внутри организации.
24. 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 устного ответа:

- *оценка «отлично»* выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему материал, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопросы;
- *оценка «хорошо»* выставляется студенту, твердо усвоившему материал, грамотно и по существу отвечающему на вопросы и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения);
- *оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, который показывает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части излагаемого материала. Не отвечает (или отвечает неверно) на дополнительные вопросы.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

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:

- A. Направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.
- B. Связана с разработкой научно - обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.
- C. Связана с изучением сущности управленческих отношений, особенности управления.
- D. Направлена на оценку соответствия существующей системы управления основным тенденциям развития.
- E. 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:

- A. Верно.
- B. 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?

- A. Полностью совпадают.
- B. Совершенно разные сферы.
- B. 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?

- 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.

22. 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.
- B. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

23. Какая точка зрения верна:

- A. 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.

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

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

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

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

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

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

34. 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

35. 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.

36. Дополнить недостающие элементы в схеме:

Типы диадного взаимодействия:

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

37. 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.

38. 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.

39. Оптимальной считается группа из:

А. 3-5 чел.

Б. 5-7 чел.

В. 7-9 чел.

Г. 9-11 чел.

40. 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.

41. 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.

42. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:

Фазы развития группы:

- А. _____
- Б. Конфликтная стадия.
- В. Исполнительная стадия.
- Г. _____
- Д. _____

43. 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.

44. 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

45. 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.

46. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:

- А. Национальными особенностями.
- Б. Элементами культуры общества.

В. Управленческими факторами предпринимательства.

47. 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.

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

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

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

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

50. Сила организационной культуры определяется:

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

Критерии оценивания тестового задания:

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 Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Темы для реферата:

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.

Тестовые задания для итогового тестирования

1. 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.

2. Какая форма власти предопределяет остальные?

1. Власть Идеи.

- 5. Власть Собственности.
- 6. Власть Закона.
- 7. Все ответы верны.

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

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

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

- 5. Ситуативный.
- 6. Системный.
- 7. Комплексный.
- 8. Маркетинговый.

5. Объектом теории управления является:

6. Трудовые ресурсы.
7. Производственно - технический потенциал.
8. Научно - технический прогресс.
9. Управленческие процессы.
10. Все ответы верны.

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

10. Мотивационная.
11. Распределительная.
12. Информизирующая.
13. Познавательная.
14. Оценочная.
15. Идеологическая.
16. Верны 1), 2), 3).
17. Верны 4), 5), 6).
18. Все ответы верны.

7. 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.

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 правления.
- B. На микро уровне управления.

9. 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.

10. Определите соответствие между понятиями и определениями:

Вариантов ответов:

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

Вариантов соответствий:

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

11. 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:

- A. Верно.
- B. Неверно.

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

7. Первой.
8. 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?

- A. Полностью совпадают.
- B. Совершенно разные сферы.
- B. 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?

- 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.

22. 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.
- B. 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.

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

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

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

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

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

А. Д. Кэттелом.

Б. Х. Айзенкомом.

В. У. Мичелом.

34. 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

35. 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.

36. Дополнить недостающие элементы в схеме:

Типы диадного взаимодействия:

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

37. 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.

38. 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.

39. Оптимальной считается группа из:

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

40. 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.

41. 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.

42. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:

Фазы развития группы:

- А. _____
- Б. Конфликтная стадия.
- В. Исполнительная стадия.
- Г. _____
- Д. _____

43. 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.

44. 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

45. 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.

46. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:

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

47. 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.

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

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

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

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

50. Сила организационной культуры определяется:

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

Критерии оценивания тестового задания:

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 Оценка

- 90 – 100% *12 баллов и/или «отлично»*
- 70 – 89 % *От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»*
- 50 – 69 % *От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»*
- менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Перечень вопросов к зачету:

Зачет 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 письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

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 оценивания:

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.

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

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 зачета.

Зачет 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 письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, 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.

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
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
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
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий 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 (экзамена или 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, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

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: письменные экзаменационные или контрольные работы, 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 сту-

дентом 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.