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:
5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d8986ab6255891f288f913a1351fae

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан агрономического факультета

_____ А.В. Акинчин

«_20_» _____06_____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«Социология и психология управления»**

Направление – 05.04.06 Экология и природопользование

Квалификация - «магистр»

Майский, 2020 г.

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 05.04.06 Экология и природопользование, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 23 сентября 2015 г. №1041.
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 5.04.2017г. № 301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по специальности направлению подготовки 05.04.06 Экология и природопользование

Составитель: доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, канд. экон. наук Лебедь В.Н.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК

«17» 06 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой _____ Китаев Ю.А.

Согласована с выпускающей кафедрой земледелия, агрохимии и экологии

«24» 06 2020 г., протокол № 14

Зав. кафедрой _____ Ширяев А.В.

Одобрена методической комиссией агрономического факультета

«04» 07 2020 г., протокол № 11

Председатель методической комиссии
факультета _____ Оразаева И.В.

Руководитель магистерской программы: доцент кафедры земледелия, агрохимии и экологии, канд. биол. наук _____ Олива Т.В.

I. 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 вариативной части дисциплина по выбору (Б1. В.ДВ.04.02) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Психология
	2. Социология
	3. Культура речи и деловое общение
	4. Основы управления персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	*знать:* - содержание и структуру социологии и психологии управления; - существующие социологические теории и концепции управления;

	уметь: - организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей; - использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций;
	владеть: - 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

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;	**Знать:** сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.
		Уметь: применять абстрактное мышление, анализ и синтез.
		Владеть: методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	**Знать***:* основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения
		Уметь: разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций
		Владеть: методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций
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 целях развития творческого потенциала работников;
		владеть: современными концепциями управления в целях использования творческого потенциала
ОПК-5	способность к активной социальной мобильности.	**Знать***:* сущность социальной мобильности.
		Уметь: проявлять социальную мобильность.
		Владеть: навыками социальной мобильности.
ПК-7	способность использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	**Знать***:* сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и основы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами.
		Уметь: использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами.
		Владеть: нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами.

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**	
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	**Очная**	**Заочная**
Семестр (курс) изучения дисциплины	**3 семестр**	**2 курс**
Общая трудоемкость, всего, час *зачетные единицы*	108 *3*	108 *3*
Контактная работа обучающихся с преподавателем	**44**	**22**
Аудиторные занятия *(всего)*	**32**	**12**
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия		
Практические занятия	22	8
Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)	-	-
Внеаудиторная работа *(всего)*	**12**	**10**
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	4
Консультации согласно графику кафедры	8	2
Промежуточная аттестация	**4**	**4**
В том числе:		
Зачет	***4***	4
Экзамен		
Самостоятельная работа обучающихся	**64**	**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	27	51
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	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-практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. 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»	**38**	**4**	**10**	**6**	**18**	**41**	**2**	**4**	**5**	**30**
1.Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	10	2	3	*Консультации*	4	12	1	1	*Консультации*	8
2. Социально-психологические отношения в социальной организации	8		2		4	10	-	1		8
3. Власть, лидерство и управление.	8		2		5	10	-	1		8
4. Организационная культура.	10	2	2		5	7	1			6
Итоговое занятие по модулю 1	2	-	1		-	2	-	1		
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	**42**	**6**	**12**	**6**	**18**	**35**	**2**	**4**	**5**	**24**
1.Социальные технологии и социальная коммуникация.	12	2	3	*Консультации*	6	8	-	1	*Консультации*	6
2. Методы социально-психологического воздействия на личность	12	2	3		6	9	1	1		6
3. Нематериальное стимулирование.	13	2	3		6	10	1	1		6
Итоговое занятие по модулю2	5		3		-	8	-	1		6
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	***16***	***-***	***-***	***-***	***16***	***20***	***-***	***-***	***-***	***20***
Зачет	***12***	***-***	***-***		***12***	***12***	***-***	***-***		***12***

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. 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»	**38**	**4**	**10**	**6**	**18**	**41**	**2**	**4**	**5**	**30**
1.Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	10	2	3	*Консультации*	4	12	1	1	*Консультации*	8
2. Социально-психологические отношения в социальной организации	8		2		4	10	-	1		8
3. Власть, лидерство и управление.	8		2		5	10	-	1		8
4. Организационная культура.	10	2	2		5	7	1			6
Итоговое занятие по модулю 1	2	-	1		-	2	-	1		
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	**42**	**6**	**12**	**6**	**18**	**35**	**2**	**4**	**5**	**24**
1.Социальные технологии и социальная коммуникация.	12	2	3	*Консультации*	6	8	-	1	*Консультации*	6
2. Методы социально-психологического воздействия на личность	12	2	3		6	9	1	1		6
3. Нематериальное стимулирование.	13	2	3		6	10	1	1		6
Итоговое занятие по модулю2	5		3		-	8	-	1		6
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	***16***	***-***	***-***		***16***	***20***	***-***	***-***		***20***
Зачет	***12***	***-***	***-***		***12***	***12***	***-***	***-***		***12***

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)

	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.					Форма контроля знаний	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
			Общая трудоемкость	Лекции	Практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут.аттест.	Самост. работа			
Всего по дисциплине			**108**	**10**	**22**	**12**	**64**	Зачет	51	100
1. Входной рейтинг								Тестовый кон-кон-троль	2	5
2. Рубежный рейтинг								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»			**38**	**4**	**10**	**6**	**18**		16	30
1.	Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	10	2	3	1	4	Устный опрос, задание		
2.	Социально-психологические отношения в социальной организации	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	8		2		4	Устный опрос		
3.	Власть, лидерство и управление.	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	8		2		5	Тестирование, подготовка рефератов		
4.	Организационная культура.	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	10	2	2		5	Устный опрос, тестирование		
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1		ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7		2	-			Устный опрос, тестирование		
Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»			**42**	**6**	**12**	**6**	**18**		**15**	**30**
1.	Социальные технологии и социальная коммуникация.	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	12	2	3	*Консультации* 3	6	Устный опрос, задание		
2.	Методы социально-психологического воздействия на личность	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	12	2	3		6	Тестирование, задание		
3.	Нематериальное стимулирование.	ОК-1,2,3 ОПК-5 ПК-7	13	2	3		6	Подготовка рефератов		
Итоговый контроль знаний по темам модуля *2*			5	3				-		

3. Творческий рейтинг		*16*	-	-	-	*16*		*3*	*5*
4. Выходной рейтинг		*12*	-	-		*12*	*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 оценка обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

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

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

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

5.2.2. Критерии оценки знаний и практических навыков студентов на зачете

Оценка «зачтено»	Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях. А также если студент: - прочно усвоил предусмотренный программный материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов - без ошибок выполнил практическое задание.
Оценка «незачтено»	Студент показывает недостаточный уровень знаний учебного и лекционного материала, который не справился с 50% вопросов и заданий преподавателя, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем, не в полном объеме владеет практическими навыками, чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, базовых понятий и терминологии у студента нет. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные вопросы или затрудняется с ответом.

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. Нежельченко, Е. В. Социология и психология управления : учебное пособие / Е. В. Нежельченко, Н. Н. Новикова ; БелГСХА им. В.Я. Горина. - Белгород : Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2012. - 125 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=2&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102319850317502317&Image_file_name=Ekonom%5

CNegelchenko%5FSotciolog%5Fpsiholo%5Fupravlen%2Epdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=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.

6.2.1 Периодические издания

1. Журнал «Управление персоналом»
2. Журнал «Экономика и жизнь»
3. Журнал «Экономист»
4. Журнал «Экономические науки»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся 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 удается 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, работа с текстом, практическая работа по плани-

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
	рованию научного исследования, методике проведения плевого опыта. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.
Самостоятельная работа	Знакомство с электронной базой данных кафедры, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Написание реферата по планированию схемы и структуры опыта по теме НИР предложенной преподавателем или выбранной самостоятельно. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач

6.3.2 Видеоматериалы

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

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

1. Международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям «AGRIS (Agricultural Research Information System)» – Режим доступа: http://agris.fao.org

2. Сельское хозяйство: всё о земле, растениеводство в сельском хозяйстве – Режим доступа: https://selhozyajstvo.ru/
3. Всероссийский институт научной и технической информации – Режим доступа: http://elibrary.ru/defaultx.asp

4. Научная электронная библиотека – Режим доступа: http://www2.viniti.ru
5. Министерство сельского хозяйства РФ – Режим доступа: http://www.mcx.ru/
6. Национальный агрономический портал - сайт о сельском хозяйстве России – Режим доступа: http://agronationale.ru/
7. Научные поисковые системы: каталог научных ресурсов, ссылки на специализированные научные поисковые системы, электронные архивы, средства поиска статей и ссылок – Режим доступа: http://www.scintific.narod.ru/
8. Российская Академия наук: структура РАН; инновационная и научная деятельность; новости, объявления, пресса – Режим доступа: http://www.ras.ru/
9. Российская Научная Сеть: информационная система, нацеленная на доступ к научной, научно-популярной и образовательной информации – Режим доступа: http://nature.web.ru/
10. Научно-технический портал: «Независимый научно-технический портал» - публикации в Интернет научно-технических, инновационных идей и проектов (изобретений, технологий, научных открытий), особенно относящихся к энергетике (электроэнергетика, теплоэнергетика), переработке отходов и очистке воды – Режим доступа: http://ntpo.com/
11. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека – Режим доступа: http://www.cnshb.ru/
12. АГРОПОРТАЛ. Информационно-поисковая система АПК – Режим доступа: http://www.agroportal.ru
13. Российская государственная библиотека – Режим доступа: http://www.rsl.ru
14. Российское образование. Федеральный портал – Режим доступа: http://www.edu.ru
15. Электронная библиотека «Наука и техника»: книги, статьи из журналов, биографии – Режим доступа: – Режим доступа: http://n-t.ru/
16. Науки, научные исследования и современные технологии – Режим доступа: http://www.nauki-online.ru/
17. Электронно-библиотечная система (ЭБС) "AgriLib"– Режим доступа: http://ebs.rgazu.ru
18. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: – Режим доступа: http://znanium.com
19. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books
20. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: http://www.garant.ru
21. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: http://www.consultant.ru

22. Полнотекстовая база данных «Сельскохозяйственная библиотека знаний» - http://natlib.ru/.../643-fond-polnotekstovykh-elektronnykhdokumentov-tsentralnoj-nauch/

6.5. Перечень программного обеспечения, информационных технологий

В качестве программного обеспечения, необходимого для доступа к электронным ресурсам используются программы офисного пакета Windows 7, Microsoft office 2010 standard, Антивирус Kaspersky Endpoint security стандартный.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания дисциплины используются:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1 Адрес: Белгородская область, Белгородский район, п. Майский, ул. Студенческая, д. 1;	Доска настенная, специализированная мебель, трибуна, Комплект мультимедийного оборудования для лекционных залов ноутбук ASUS, экран настенный SereenMedia 305x229 с настенным электроприводом, проектор Epson EBx18, колонки Microlab.	Windows Client - сублицензионный контракт №4 от 17.04.2017 г. с АО «СофтЛайнТрэйд» Office Professional Plus 2013 MAK - ЗАО "СофтЛайнТрейд" кодрегистрации 6802236 от 07.08.2013 Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса. (продление). Образование. - контракт на поставку товара №68 от 30.11.2016
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201 Адрес: Белгородская область, Белгородский район, п. Майский, ул. Студенческая, д. 1;	Специализированная мебель, мультимедийное оборудование: проектор EPSON EB-X11; экран ScreenMedia; колонки Microlab; доска настенная, кафедра	
Помещения для самостоятельной работы (читальные залы библиотеки) Адрес: Белгородская обл. Белгородский р-н, п. Майский, ул. Вавилова, д. 24	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL

	Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\Dual Core Intel Pentium E2200\1 ГБ DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 ГБ, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI	NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ НА 2020 / 2021 УЧЕБНЫЙ ГОД

Социология и психология управления

дисциплина (модуль)

05.04.06 Экология и природопользование

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 организации и управления	Кафедра земледелия, агрохимии и экологии
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия агрономического факультета

«___» _____ 2020 года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Оразаева И.В.

Декан агрономического факультета _____ Акинчин А.В.

«___» _____ 2020 г

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине Социология и психология управления

Направление подготовки 05.04.06 Экология и природопользование

Квалификация – магистр

Майский, 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-1	способность к абстрактном мышлению, анализу, синтезу	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	**Уметь:** применять абстрактное мышление, анализ и синтез.	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету

				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этническую ответственность за принятые решения.	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	**Уметь:** разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	**Владеть:** методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету

				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	**Уметь**: разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	**Владеть**: методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету

				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
ОПК-5	Способностью к активной социальной мобильности	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** сущность социальной мобильности	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	**Уметь**: проявлять социальную мобильность	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	**Владеть**: методами анализа вариантов, разработки и поиска компромиссных решений, анализа эколого-экономической эффективности при проектировании и реализации	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету

			проектов	**Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
ПК-7	Способность использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	Первый этап (пороговый уровень)	**Знать:** сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и основы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	**Уметь**: использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	**Владеть**: нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому	**Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»**	устный опрос рефераты выполнение заданий тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2. «Социально-психологические	устный опрос рефераты выполнение зада-	итоговое тестирование, вопросы к за-

			управлению производственными процессами	**методы и технологии управления»**	ний тестовый контроль	чету

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***
		Незачет	***Зачет***	***Зачет***	***Зачет***
ОК-1	***Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу***	***Не обладает способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу***	***Частично обладает способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу***	***В основном обладает способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу***	***Полностью обладает способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу***
	Знать: сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Допускает грубые ошибки при изложении сущности абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Может изложить сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Знает сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Аргументировано обосновывает сущность абстрактного мышления, анализа и синтеза.
	Уметь: применять абстрактное мышление, анализ и синтез.	Не умеет применять абстрактное мышление, анализ и синтез.	Частично умеет применять абстрактное мышление, анализ и синтез.	Способен применять абстрактное мышление, анализ и синтез.	Способен самостоятельно применять абстрактное мышление, анализ и синтез.
	Владеть: методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Не владеет методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Частично владеет методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Владеет методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.	Свободно владеет методологией абстрактного мышления, анализа и синтеза.
ОК-2	***Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения***	***Не готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения***	***Частично готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения***	***В основном готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за приня-***	***Полностью готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения***

				тые решения	
	Знать: основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	Не знает основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	Частично знает основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	В целом знает основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения	Знает основные типы нестандартных ситуаций, содержание социальной и этической ответственности за принятые решения
	Уметь: разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	Не умеет проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	Частично умеет разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	Способен разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций	Способен на практике разрабатывать проектные мероприятия для нестандартных ситуаций
	Владеть: методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	Не владеет методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	Частично владеет методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	Владеет методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций	Свободно владеет методикой оценки последствий от возникновения нестандартных ситуаций
ОК-3	***Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала***	***Не способен саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал***	***Частично способен саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал***	***В основном способен саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал***	***Полностью способен саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал***
	Знать: сущность саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Не знает сущность саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Частично знает сущность саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	В целом знает сущность саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Знает сущность саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
	Уметь: самостоятельно развиваться, реализовываться, использовать творческий потенциал	Не умеет самостоятельно развиваться, реализовываться, использовать творческий потенциал	Частично умеет самостоятельно развиваться, реализовываться, использовать творческий потенциал	Способен самостоятельно развиваться, реализовываться, использовать творческий потенциал	Способен на практике самостоятельно развиваться, реализовываться, использовать творческий потенциал
	Владеть: профессиональными компетенциями позволяющими развиваться, само реализовываться, максимально использовать творческого потенциал	Не владеет профессиональными компетенциями позволяющими развиваться, само реализовываться, максимально использовать творческого потенциал	Частично профессиональными компетенциями позволяющими развиваться, само реализовываться, максимально использовать творческого потенциал	Владеет профессиональными компетенциями позволяющими развиваться, само реализовываться, максимально использовать творческого потенциал	Свободно владеет профессиональными компетенциями позволяющими развиваться, само реализовываться, максимально использовать творческого потенциал
ОПК-5	***Способность к активной социальной мобильности***	***Не способен к активной социальной мобильно-***	***Частично способен к активной социальной***	***В основном способен к активной социаль-***	***Полностью способен к активной социальной***

		сти	***мобильности***	***ной мобильности***	***мобильности***
	Знать: сущность социальной мобильности	Не знает сущности социальной мобильности	Частично знает сущность социальной мобильности	В целом знает сущность социальной мобильности	Знает сущность социальной мобильности
	Уметь: проявлять социальную мобильность	Не умеет проявлять социальную мобильность	Частично умеет проявлять социальную мобильность	Способен проявлять социальную мобильность	Способен на практике проявлять социальную мобильность
	Владеть: навыками социальной мобильности	Не владеет навыками социальной мобильности	Частично владеет навыками социальной мобильности	Владеет навыками социальной мобильности	Свободно владеет навыками социальной мобильности
ПК-7	***Способность использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами***	***Не способен использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами***	***Частично способен использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами***	***В основном способен использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами***	***Полностью способен использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами***
	Знать: сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и ос-	Не знает сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и основы методически грамот-	Частично знает сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и осно-	В целом знает сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и	Знает сущность нормативных документов, регламентирующих организацию производственно-технологических экологических работ и осно-

	новы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	ной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	вы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	основы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	вы методически грамотной разработки плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами
	Уметь: использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	Не умеет использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	Частично умеет использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	Способен использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	Способен на практике использовать нормативные документы, регламентирующие организацию производственно-технологических экологических работ и методически грамотно разрабатывать план мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами
	Владеть: нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана мероприятий	Не владеет нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана мероприятий по экологиче-	Частично владеет нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана	Владеет навыками нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки	Свободно владеет нормативными документами, регламентирующими организацию производственно-технологических экологических работ и методикой разработки плана

	по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	скому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	плана мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами	мероприятий по экологическому аудиту, контролю за соблюдением экологических требований, экологическому управлению производственными процессами

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

3.1. 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.

3.2. 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.
21.Понятие и сущность организационной культуры.
22.Основные характеристики и составные части организационной культуры.
23.Значение организационной культуры.
24.Основные компоненты организационной культуры.
25.Иерархия уровней организационной культуры.
26.Поддержание и развитие организационной культуры.
27.Причины и стадии изменения культуры организации.
28.Организационное поведение.
29.Понятие и типы социальных технологий.
30.Понятие и значение социальных коммуникаций.
31.Модели социальных коммуникаций.
32.Роль коммуникаций в трактовке различных научных школ.
33.Виды коммуникаций внутри организации.

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

Критерии оценки 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. Информирующая.
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:
А. На макро уровне правления.
В. 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. Автократический 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:
А. Верно.
В. Неверно.

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

20. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?
А. Полностью совпадают.
Б. Совершенно разные сферы.
В. Лидерство должно быть составной частью менеджмента.

21. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?
А. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.
Б. Задерганный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.
В. Другие члены группы, видя демонстрируемый руководителем стиль управления, вряд ли станут проявлять активность, и будут ожидать Ваших указаний.

22. Не каждый из нас является лидером. Будет ли верным считать, что лидер - это особенный человек?
А. Нет, это обычный человек, но умеет в лучшем свете представить все свои достоинства.
Б. У этого человека особенно развиты определенные качества.
В. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

23. Какая точка зрения верна:
А. Лидерами не рождаются, а становятся.
Б. Магии лидерства (харизме) нельзя научиться.
В. Врожденные качества позволяют человеку стать лидером.

24. Действительно ли нужны лидеры?
А. Да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата.
Б. Присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не меняет.
В. В некоторых случая 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 (резуль-

тата 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 «X».
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.

4. 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 выступление с докладом указывают на наличие практиче-

ских 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 выступление 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.

5. 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.

2. Власть Собственности.
3. Власть Закона.
4. 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. Информирующая.
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:
А. На макро уровне правления.
В. 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 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. Автократический 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:
А. Верно.
В. 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:
А. Верно.
В. Неверно.

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

20. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?
А. Полностью совпадают.
Б. Совершенно разные сферы.
В. Лидерство должно быть составной частью менеджмента.

21. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?
А. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.
Б. Задерганный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.

В. Другие члены группы, видя демонстрируемый руководителем стиль управления, вряд ли станут проявлять активность, и будут ожидать Ваших указаний.

22. Не каждый из нас является лидером. Будет ли верным считать, что лидер - это особенный человек?
А. Нет, это обычный человек, но умеет в лучшем свете представить все свои достоинства.
Б. У этого человека особенно развиты определенные качества.
В. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

23. Какая точка зрения верна:
А. Лидерами не рождаются, а становятся.
Б. Магии лидерства (харизме) нельзя научиться.
В. Врожденные качества позволяют человеку стать лидером.

24. Действительно ли нужны лидеры?
А. Да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата.
Б. Присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не меняет.
В. В некоторых случая 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 «X».
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»

6. Перечень вопросов к зачету:

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

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

Критерии 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 дисциплине.

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

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

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	**Характеристика рейтингов**	**Максимум баллов**
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10

Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (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 студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

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

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

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

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