

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Димитровградский инженерно-технологический институт –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель руководителя

 Т.И. Романовская
«29» августа 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Социология и психология управления

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Квалификация выпускника магистр
Магистерская программа Менеджмент в образовании
Форма обучения очная

Фонд оценочных средств
разработан


(подпись) Ошенокв А.А., доцент, к. пед. н.
Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры
психологических наук
(название кафедры-разработчика)

протокол заседания
от 29.08.2022 № 9

Зав. кафедрой  Жигров С.В.
(подпись) / (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	3
2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО	3
3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	4
4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ.....	7
4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ.....	7
4.3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ.....	29

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 126, учебного плана ДИТИ НИЯУ МИФИ для аттестации обучающихся на соответствие их достижений поэтапным требованиям соответствующей основной образовательной программы (ООП) для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся.

ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ООП ВО, входит в состав ООП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений (результатов обучения) запланированным результатам освоения рабочих программ учебных дисциплин и образовательных программ.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине Б1.В.01.02 «Социология и психология управления» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать сформированность у обучающихся компетенций и индикаторов их достижения, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, ООП и рабочей программой дисциплины Б1.В.01.02 «Социология и психология управления».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся ДИТИ НИЯУ МИФИ.

ФОС подлежит ежегодному пересмотру и обновлению.

2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Номер семестра	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам, ГИА в процессе освоения ООП ВО
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
3	Философия и методология науки
3	Производственная практика (педагогическая практика)
1234	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
4	Производственная практика (преддипломная практика)
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
ПК-6 Способен анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование	
4	Экономический анализ деятельности образовательных организаций
1234	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
4	Производственная практика (преддипломная практика)
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
УК-3 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
З-УК-5 Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия	Отсутствуют знания, умения и навыки, необходимые для эффективного межкультурного взаимодействия	Знает общие, но не структурированные знания. Выработаны в целом успешные, но не систематически осуществляемые умения и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества. Сформированы умения анализа и учёта разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, а также владеет навыками эффективного межкультурного взаимодействия	Знает, умеет, владеет на системном уровне закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия; умеет анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; понимает и толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества	Устный опрос, тест, эссе-мнение, дискуссия, реферат, зачет
У-УК-5 Умеет понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
В-УК-5 Владеет методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия					

ПК-6 Способен анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование					
З-ПК-6 Знает: методологические основы исследовательской деятельности в образовании	Отсутствуют знания, умения и навыки, необходимые для исследовательской деятельности в образовании	Знает общие, но не структурированные знания. Выработаны в целом успешные, но не систематически осуществляемые умения и навыки организации работы проектной (исследовательской) деятельности в образовании	Знает методологические основы исследовательской деятельности в образовании. Сформированы умения и навыки работать в исследовательской команде, проектировать программы исследования в рамках выбранной проблематики.	Знает, умеет, владеет на системном уровне методологией исследовательской деятельности в образовании; использует методы педагогического исследования, источники информации; приемы организации работы проектной (исследовательской) команды для поиска и применения знаний в рамках выбранной проблематики с целью решения задач развития профессиональной деятельности	Устный опрос, тест, эссе-мнение, дискуссия, реферат, зачет
У-ПК-6 Умеет: работать в исследовательской команде, проектировать программы исследования в рамках выбранной проблематики, отбирать методологические основания и используемые методы педагогического исследования, источники информации					
В-ПК-6 Владеет: приемами организации работы проектной (исследовательской) команды для поиска и применения знаний в рамках выбранной проблематики с целью решения задач развития профессиональной деятельности					

4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки знаний студентов ДИТИ НИЯУ МИФИ.

Для контроля и оценивания качества знаний студентов применяются пятибалльная (русская), стобалльная и европейская (ECTS) системы оценки качества обучения студентов.

Связь между указанными системами приведена в таблице:

Сумма баллов	Оценка по 4-бальной шкале	Отметка о зачете	Оценка ECTS	Градация
90-100	отлично	зачтено	A	отлично
85-89	хорошо		B	очень хорошо
75-84			C	хорошо
70-74			D	удовлетворительно
65-69	удовлетворительно		E	посредственно
60-64		F	неудовлетворительно	
ниже 60	неудовлетворительно	не зачтено	F	неудовлетворительно

Характеристика знаний студентов:

Зачтено/«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Очень хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Зачтено/«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Зачтено/«Посредственно» - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Не зачтено/«Неудовлетворительно» - очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

4.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ

Входной контроль по дисциплине не предусмотрен.

4.2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.2.1. Устный опрос

Устный опрос – метод контроля, реализуемый в виде беседы преподавателя с обучающимся по темам дисциплины. Он используется как средство определения объема знаний обучающегося по определенному разделу дисциплины и как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-5, ПК-6 в процессе освоения дисциплины.

Содержит 24 вопроса.

Форма опроса – комбинированный.

Примеры вопросов по разделу 1: *Социология и психология управления как наука и учебная дисциплина*

1. Проанализируйте роль и значение социального фактора в управлении?
2. Что такое обратная связь?
3. Охарактеризуйте значение конструктивной обратной связи для межличностного общения?
4. Что представляют собой социальные отношения в системе управления?

Примеры вопросов по разделу 2: *Организация как предмет изучения социологии и психологии управления*

1. Охарактеризуйте различные виды общения в соответствии с различными основаниями для классификации?
2. Перечислите и укажите основные особенности процессуальных теорий мотивации.
3. Перечислите основные стили управления.
4. Опишите социально-психологические явления, связанные с отрицательным влиянием групп на личность.
5. Какие особенности организационной культуры оказывают содействие достижению успеха организации?
6. Назовите параметры оценки и основные критерии анализа организационной культуры.
7. Каковы социальные механизмы принятия управленческих решений?

Примеры вопросов по разделу 3: *Личность в системе управления*

1. Какие факторы обуславливают успешность выполнения социальной роли?
2. Какие социальные роли выполняет современный управляющий?
3. Принципы мотивации в поведенческой теории личности.
4. Какие функции выполняет социальная установка в жизни человека?

Примеры вопросов по разделу 4: *Психологическое влияние в управленческой деятельности*

1. Какие виды санкций могут быть приняты в малой группе?
2. Что представляют собой групповые нормы и ценности?
3. За счет каких факторов осуществляется положительное влияние групп на личность?
4. Что такое большая социальная группа?

Примеры вопросов по разделу 5: *Социально-управленческая ситуация в организации*

1. Что представляют собой социальные отношения в системе управления?
2. Чем отличаются официальные отношения от неофициальных?

- 3 Какое значение имеет уровень сплоченности для социально-психологического климата организации?
- 4 Каковы индивидуальные факторы групповой динамики?
- 5 В чем заключается соотношение понятий «социальный статус» и «социальная роль»?

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для устного опроса:

– оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

– оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

– оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

– оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

4.2.2 Тесты.

Тесты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенций УК-5, ПК-6 в процессе освоения дисциплины.

Время выполнения 30 мин.

Количество вариантов 5.

Примеры тестов

Вариант №1

1. Осознание необходимости социального управления обусловлено:

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

2. Какая форма власти предопределяет остальные?

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

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

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

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

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

5. Объектом теории управления является:

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

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

- 1) Мотивационная.
- 2) Распределительная.
- 3) Информационная.
- 4) Познавательная.
- 5) Оценочная.
- 6) Идеологическая.
- 7) Верны 1), 2), 3).
- 8) Верны 4), 5), 6).
- 9) Все ответы верны.

7. Современный кризис теории управления обусловлен:

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

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

Варианты 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.).

Варианты соответствий:

А. На макро уровне управления. В. На микро уровне управления.

9. Определите верны или неверны выражения:

Варианты 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.

Варианты соответствий:

Верно.

Неверно.

10. Определите соответствие между понятиями и определениями:

Варианты ответов:

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

Варианты соответствий:

А) Направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.

Б) Связана с разработкой научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.

В) Связана с изучением сущности управленческих отношений, особенности управления.

Г) Направлена на оценку соответствия существующей системы управления основным тенденциям развития.

Д) Опирается на систему основополагающих взглядов на существующие общественные и управленческие.

11. Определите, верны или неверны выражения:

Варианты ответов:

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

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

3) Противоречия и парадоксы менеджмента обусловлены сложностью самого объекта управления.

4) Авторитарный стиль управления наиболее предпочтительный в современных условиях.

Варианты соответствий:

Верно.

Неверно.

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

- 1) Первой.
- 2) 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:

Варианты 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».

Варианты соответствий:

Верно.

Неверно.

18. Определите, верны или неверны выражения:

Варианты 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».

Варианты соответствий:

Верно.

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.

Вариант 2

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

А. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.

Б. Задержанный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.

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

2. 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.

3. Какая точка зрения верна:

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

4. Действительно ли нужны лидеры?

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

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

- Да.
- Нет.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

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

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

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

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

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

14. 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

15. 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.

16. Дополнить недостающие элементы в схеме:

Типы диадного взаимодействия:

- А. Сотрудничество.
- Б. _____
- В. Уклонение от взаимодействия.
- Г. _____

Д. Контрастное взаимодействие.

Е. _____

17. 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.

18. Определить верно или неверно выражение.

Варианты 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.

Варианты соответствий:

- Верно.
- Неверно.

19. Оптимальной считается группа из:

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

20. 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.

Варианты соответствий:

- Верно.
- Неверно.

Вариант 3

1. 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.

2. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:

Фазы развития группы:

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

3. 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.

4. Какой способ контроля, из 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

5. 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.

Варианты соответствий:

Верно.

Неверно.

6. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:

А. Национальными особенностями.

Б. Элементами культуры общества.

В. Управленческими факторами предпринимательства.

7. 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.

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

А. Теория «Х».

Б. Теория «Y».

В. Теория «Z».

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

1) А. У. Оучи. 2) Б. М. Шульц. 3) Э. Мартин.

10. Сила организационной культуры определяется:

А. Степенью принятия и преданности членов организации основным ценностям компании.

Б. Системой материального стимулирования работников.

В. Техническим уровнем производства.

11. Предметом науки управления является

а) управленческая деятельность; б) управленческие отношения;

в) управленческая деятельность в единстве с управленческими отношениями;

г) система социального управления.

12. Основной метод исследования в социальном управлении –

а) процессный подход;

б) ситуационный подход;

в) системный подход;

г) в социальном управлении нельзя выделить основной метод исследования.

13. Основным элементом социального управления является

а) целеполагание;

б) целедостижение;

- в) объект управленческого воздействия;
- г) субъект управленческого воздействия.

14. Какие пять функций в процессе управления выделил А.Файоль?

- а) планирование, организация, мотивация, координирование, контроль;
- б) планирование, организация, мотивация, подбор и расстановка персонала, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, коммуникация, контроль;
- г) планирование, организация, контроль, распорядительство, коммуникация.

15. Именно он предложил в России разделить систему власти на три части: законодательную, исполнительную и судебную.

- а) А.Л. Ордин-Нащокин;
- б) С.Ю. Витте;
- в) А.С. Столыпин;
- г) М.М. Сперанский.

16. Основная функция управления – это

- а) целеполагание;
- б) организация;
- в) планирование;
- г) распорядительство.

17. Целеполагание представляет собой процесс

- а) анализа функционирования управляемого объекта;
- б) выявления различных потребностей управляемого объекта;
- в) определения связей и отношений управляемого объекта;
- г) определения структуры управляемого объекта.

18. Цель должна соответствовать требованию:

- а) конкретности;
- б) реальности;
- в) контролируемости;
- г) конкретности, реальности, контролируемости.

19. Программы, направленные на решение задач различных групп отраслей, – это

- а) функциональные программы;
- б) отраслевые программы;
- в) производственные программы;
- г) программы экономического развития.

20. Данное моделирование представляет параметры объекта с помощью различных символов, схем, формул.

- а) предметное моделирование;
- б) математическое моделирование;
- в) знаковое моделирование;
- г) имитационное моделирование.

Вариант 4

1. Социальная группа – это

- а) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур;

- б) группа индивидов, которые распределяют между собой рабочие операции и ответственность за получение конкретных результатов;
- в) группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов;
- г) совокупность индивидов, объединенная любым общим признаком (различными общими характеристиками).

2. Основной функцией лидера группы является

- а) постановка цели;
- б) контроль за деятельностью членов группы;
- в) организация деятельности группы;
- г) руководство группой.

3. Малая группа – это

- а) группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов;
- б) относительно компактная социальная группа людей, объединенных единым видом общественной деятельности;
- в) группа, члены которой доверяют своему лидеру;
- г) относительно компактная социальная группа людей, объединенных общностью интересов.

4. Законная власть, требующая беспрекословного подчинения – это

- а) утилитарная власть;
- б) объединительная власть;
- в) власть связей;
- г) авторитарно-нормативная власть.

5. Эффективная организационная культура должна включать всебя:

- а) широко разделяемую философию и убежденность в том, что все, что делают работники важно для других;
- б) внимание к индивидууму и осмысленное чувство неформальных правил и ожиданий;
- в) признание авторитета выдающихся людей и веру в действенность ритуалов и церемоний;
- г) все вышеперечисленные варианты.

6. Управляемая подсистема

- а) обеспечивает процесс целенаправленного воздействия;
- б) обеспечивает процесс создания материальных и духовных благ;
- в) образует организационную структуру управления;
- г) обеспечивает функционирование социальной системы.

7. Аспектный подход

- а) позволяет изучить социальное управление в динамике развития социальных отношений;
- б) позволяет изучить отношения социального управления во взаимосвязи различных подходов;
- в) рассматривает только одну сторону отношений социального управления, которая исследуется какой-либо социальной наукой;
- г) рассматривает управляющую и управляемую подсистемы как целостную структуру, пронизанную общей целью.

8. Выберите одно верное утверждение:

- а) каждая социальная система самоуправляема и испытывает как внутреннее, так и внешнее влияние;
- б) каждая социальная система самоуправляема, но испытывает внешнее влияние;
- в) каждая социальная система управляема, так как испытывает как внутреннее, так и внешнее влияние;
- г) каждая социальная система самоуправляема, так как испытывает только внутреннее влияние.

9. Неформальная организация складывается на основе закона:

- а) приоритетности социальных целей;
- б) интеграции управления;
- в) необходимого разнообразия;
- г) эргономики.

10. В таких коллективах господствует страх, недоверчивость, подозрения по поводу возможных последствий. У персонала работает мотивация на защиту.

- а) «шизоидные» коллективы;
- б) «принудительные» коллективы;
- в) «параноидные» коллективы;
- г) «депрессивные» коллективы.

11. На каких трех уровнях происходит анализ организационного поведения?

- а) на индивидуальном, групповом, организационном;
- б) на индивидуальном, групповом, межгрупповом;
- в) на межличностном, групповом, межгрупповом;
- г) на групповом, межгрупповом, организационном.

12. Структура дисциплины «организационное поведение» была предложена в 1958 г.:

- а) Р. Годдоном; б) Д. Хауэлом; в) Г. Левиттом; г) С. Коссеном.

13. Организационное поведение описывается через призму процессов взаимодействия, когда индивид (группа) вынужден в своем поведении учитывать систему ожиданий (ролевых предписаний):

- а) в интеракционистском подходе;
- б) в модели социального обмена;
- в) в теории социального действия;
- г) в феноменологическом подходе.

14. Культура является характеристикой:

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций;
- в) трудовых коллективов;
- г) всех организаций.

15. Группа в своем развитии проходит стадии:

- а) формирования, конфликта, формирования норм, гибели;
- б) формирования, конфликта, формирования норм, исполнения задач;
- в) формирования норм, исполнения задач, конфликта, гибели;
- г) формирования, формирования норм, исполнения задач, гибели.

16. Впервые понятие «информация» было дано в рамках теории информации в

50-е годы XX века в трудах

а) Р. Хартли; б) А.И. Берга; в) К. Шеннона и Н. Винера; г) В.М. Глушкова.

17. По определению ЮНЕСКО информация рассматривается как:

а) «ориентированное знание о состоянии социальной системы, процесс обеспечения информационных потребностей общества на основе применения ИТ»;

б) «универсальная субстанция, пронизывающая все сферы человеческой деятельности, служащая проводником знаний и мнений, инструментом общения, взаимопонимания и сотрудничества, утверждения стереотипов мышления и поведения»;

в) «обозначение содержания, полученного из внешнего мира в процессе нашего приспособления к нему и приспособления к нему наших чувств»;

г) «мера неоднородности распространения материи и энергии в пространстве и во времени, мера изменений, которые сопровождаются протекающими в мире процессами».

18. На этом уровне принятия решений руководитель старается обнаружить новое решение для известной проблемы (по М. Вудкоку и Д. Френсису):

а) рутинный уровень;

б) селективный уровень;

в) адаптационный уровень;

г) инновационный уровень.

19. В принятии решения должны участвовать все те, кто непосредственно с ним связан – это принцип:

а) соучастия;

б) единства единоначалия и коллегиальности;

в) соразмерности прав и ответственности;

г) свободы выбора.

20. Ориентирующая функция социального контроля

а) позволяет руководителю принимать своевременные и эффективные решения;

б) направлена на вовлечение в работу всех человеческих ресурсов;

в) направлена на получение необходимых знаний о состоянии анализируемой системы;

г) раскрывается в направлении внимания исполнителей на выполнение решений, связанных с вопросами, на которые руководитель постоянно обращает внимание.

Вариант 5

1. ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

1) методы научных исследований;

2) механизмы адаптации живых организмов;

3) социальную информацию о политических процессах;

4) процессы управления в обществе.

2. КАТЕГОРИЯ, ОТРАЖАЮЩАЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТА И ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ, НАПРАВЛЕННОЕ НА ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ НАЗЫВАЕТСЯ:

1) бизнес-администрирование;

2) управленческие отношения;

3) социальное управление;

4) управленческая деятельность.

3. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – ЭТО...

- 1) рассмотрение любого явления, процесса как единого целого, обладающего определенной внутренней структурой;
- 2) процесс воздействия субъекта управления на объект с целью достижения заранее поставленных целей;
- 3) взаимодействие субъекта и объекта управления;
- 4) изучение социальных явлений с момента их возникновения, становление, развитие.

4. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОТРАСЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ КОНЦЕНТРИРУЕТ ВНИМАНИЕ НА:

- 1) взаимоотношениях между этносами;
- 2) общих методах социологии;
- 3) управленцах как особой социальной группой;
- 4) проблеме социальной мобильности.

5. ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ КАК СПЕЦИФИЧЕСКОЙ СФЕРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕЕ РОЛИ И ЗНАЧИМОСТИ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА И ЕГО ПОДСИСТЕМ – ЭТО ___ ФУНКЦИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ.

- 1) образовательная;
- 2) прогностическая;
- 3) оценочная;
- 4) познавательная.

6. ОСНОВЫ КЛАССИЧЕСКОЙ (АДМИНИСТРАТИВНОЙ) ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ БЫЛИ ЗАЛОЖЕНЫ:

- 1) Ф. Тейлором;
- 2) А. Файолем;
- 3) Г. Эмерсоном;
- 4) М. Вебером.

7. В ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ Ф. ТЕЙЛОРА ВАЖНОЕ МЕСТО ЗАНИМАЕТ КОНЦЕПЦИЯ ...

- 1) «идеальных типов»;
- 2) «человеческих отношений»;
- 3) «достигающего работника»;
- 4) «бихевиоризма».

8. ОСНОВНЫЕ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ СФОРМИРОВАЛИСЬ В ...

- 1) Античности;
- 2) эпоху Средневековья;
- 3) Новое время;
- 4) XX веке.

9. СОГЛАСНО КОНЦЕПЦИИ "ДОСТИГАЮЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ" ВМЕСТО МАСТЕРА В ЦЕХЕВВОДИЛ(СЯ)АСЬ ...

- 1) «технологическая инспекция»;
- 2) «функциональная администрация»;
- 3) «административный контроль»;
- 4) «социологическая группа».

10. В СВОЕЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ А. ФАЙОЛЬ УДЕЛЯЕТ ВАЖНОЕ ВНИМАНИЕ:

- 1) принципам управления;
- 2) соотношению «менеджмента» и «администрирования»;
- 3) «человеческим отношениям» в организации;
- 4) роли малых групп в управлении.

11. ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ВОЗНИКЛА НА ОСНОВЕ ОБОБЩЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТОВ, ПРОВЕДЕННЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ...

- 1) «Дженерал Моторс»;
- 2) «Вестерн Электрикс»;
- 3) «Фольксваген»;
- 4) «Стандард ойл оф Нью-Джерси».

12. А. МАСЛОУ И Д. МАК-ГРЕГОР ВНЕСЛИ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ...

- 1) научной школы управления;
- 2) административной школы управления;
- 3) школы поведенческих наук;
- 4) школы количественных методов.

13. В РЕЗУЛЬТАТЕ «ХОТОРНСКИХ ЭКСПЕРИМЕНТОВ» БЫЛА ВЫЯВЛЕНА ЗАВИСИМОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ОТ...

- 1) освещенности рабочего помещения;
- 2) социально-психологического климата;
- 3) продолжительности рабочего дня;
- 4) введения дополнительных перерывов.

14. А. МАСЛОУ ПРЕДСТАВИЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ВИДЕ...

- 1) шара;
- 2) конуса;
- 3) воронки;
- 4) пирамиды.

15. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ДОСТИЖЕНИЙ МАТЕМАТИКИ, КИБЕРНЕТИКИ, СТАТИСТИКИ СВЯЗАНО С ...

- 1) школой количественных методов;
- 2) административной школой управления;
- 3) научной школой управления;
- 4) школой «человеческих отношений».

16. ПРЕДМЕТОМ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЯВЛЯЮ(Е)ТСЯ:

- 1) методы научных исследований;
- 2) изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей;
- 3) механизмы адаптации живых организмов;
- 4) социальная информация о политических процессах.

17. КАТЕГОРИЯ, ОТРАЖАЮЩАЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТА И ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ, НАПРАВЛЕННОЕ НА ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ НАЗЫВАЕТСЯ:

- 1) управленческая деятельность;
- 2) бизнес-администрирование;
- 3) управленческие отношения;
- 4) социальное управление.

18. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВКЛЮЧАЕТ...

- 1) субъект и объект управления;
- 2) диагностико-прогностическую, программирующую и организационно-побудительную;
- 3) аналитическую и синтетическую;
- 4) административную, экономическую и социально-психологическую.

19. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОТРАСЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ КОНЦЕНТРИРУЕТ ВНИМАНИЕ НА:

- 1) проблеме социальной мобильности;
- 2) взаимоотношениях между социальными институтами;
- 3) общих методах социологии;
- 4) управлении как функции социального контроля.

20. ОЦЕНКА МЕРЫ СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЯМ ОБЩЕСТВА – ЭТО

_____ функция психологии управления.

- 1) образовательная;
- 2) прогностическая;
- 3) оценочная;
- 4) познавательная.

Ключи верных ответов

№ вопроса	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4	Вариант 5
1	2	Б	А3, Б4, В1, Г4	А	4
2	1	Б	А.Ознакомительная; Г.Стабильная; Д.Завершающая	В	3
3	3	А	Г	Г	2
4	1	А	Д	Г	4
5	4	Да	Верно:3,4 Неверно:1,2	Г	4
6	7	В	В	В	2
7	4	Б,Д,Е	А	В	3
8	А:2,3,5,6 В:1,4,7	В	В	В	4
9	Верно:1,4 Неверно:2,3	Б	1	В	1
10	1В,2Г,3Б, 4А,5Д	Г	А	В	1
11	Верно:1,3 Неверно:2,4	Б	В	А	2
12	2	А	Г	В	1
13	3	В	В	А	2
14	2	1Г,2А,3Б,4В	Г	Г	4
15	5	Ж	Г	Б	1
16	2	Б:соперничество; Г:свзаимодействие; Е:гармоничные отношения	А	В	2
17	Верно:1,4 Неверно:3,2	А2,Б5,В6	А	Б	4
18	Верно:2 Неверно:1,3,4	Верно:В,Г Неверно:А,Б	Г	Г	1
19	1	В	Б	А	4
20	В	Верно:А,В Неверно:Б,Г	Б	Г	3

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

Оценка	Показатели
Отлично	85-100%
Хорошо	84-65%
Удовлетворительно	64-51%
Неудовлетворительно	менее 50%

1.2.3 Эссе-мнение

Эссе используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-5, ПК-6 в процессе освоения дисциплины.

1. Социальная ответственность менеджера.

2. Вхождение в образ. Разработка имиджа.
3. Факторы, влияющие на принятие решений.
4. Отличие групповой и консультативной формы принятия решений.
5. Индивид — личность.
6. Этапы и формы принятия управленческого решения. Этапы решения проблем.
7. Малые группы в организации.
8. Общение и коммуникации: различные подходы.
9. Условия успешного управления своим поведением.
10. Понятие и механизмы поведения толпы.
11. Индивидуальные особенности личности.
12. Типологические особенности личности.
13. Социально-управленческая ситуация.
14. Методы изучения стереотипов.
15. Аппарат управления как социальная группа.
16. Функции организационной культуры.
17. Имидж хорошо подготовленного профессионала.
18. Психологический имидж менеджера.
19. Анализ процесса труда руководителя.
20. Личность руководителя.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке эссе:

– оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Проблема глубоко и аргументировано раскрыта. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

– оценка «хорошо»: проблема эссе достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

– оценка «удовлетворительно»: проблема эссе в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

– оценка «неудовлетворительно»: проблема эссе полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

1.2.4 Дискуссия

Дискуссия — это метод обсуждения и разрешения спорных вопросов; целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями в группе с целью формирования мнения каждым участником или поиска истины. В настоящее время она является одной из важнейших форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность магистрантов, развитие рефлексивного мышления. Результатом ее может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение. Дискуссия используется как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-5, ПК-6 в процессе освоения дисциплины.

Примерные темы дискуссии:

1. **Социология и психология управления как наука и учебная дисциплина**
 - Особенности управленческой психологии.
 - Закономерности, определяющие динамику психологических процессов.

- Социология управления как специальная социологическая теория, ее предмет, метод, цели и задачи.
2. **Организация как предмет изучения социологии и психологии управления**
 - Принципы и методы социологии управления.
 - Функции социологии управления.
 - Содержательная структура социологии управления.
 - Специфика социологии управления.
 - Ее взаимосвязь с общей теорией управления и прикладными дисциплинами управления.
 3. **Личность в системе управления**
 - Типы общения и виды межличностного общения.
 - Манера и стиль общения.
 - Барьеры общения.
 - Особенности управленческого общения.
 4. **Психологическое влияние в управленческой деятельности**
 - Природа и понятие конфликта.
 - Классификация конфликтов, их функции.
 - Причины возникновения конфликтов.
 - Разрешение конфликтов.
 - Особенности поведения людей в конфликтных ситуациях.
 5. **Социально-управленческая ситуация в организации**
 - Сотрудничество и противоборство как формы организационных отношений.
 - Конфликт и его причины.
 - Функции и результаты организационных конфликтов.
 - Принципы и методы управления конфликтами.
 - Психологические аспекты конфликта.
 - Профилактика конфликтов

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для дискуссии:

Владение изученным материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме	1балл
Всесторонность и полнота представления защищаемой точки зрения	1балл
Уровень понимания проблемы	1балл
Качество аргументации собственной позиции	1балл
Оригинальность мышления	1балл
Максимальный балл	5 баллов

4.2.5 Реферат

Рефераты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-5, ПК-6 в процессе освоения дисциплины.

Примерная тематика рефератов

1. Личность и ее потенциал в системе управления.
2. Социальная регуляция поведения работника.
3. Управление трудовой мотивацией.
4. Формирование группы и анализ ее социально-психологической структуры.
5. Теории и типы лидерства.
6. Социальная сущность и принципы управления.
7. Содержание психологических методов управления.
8. Система управления как совокупность социальных отношений.
9. Роль лидерства в управленческой деятельности.
10. Проблемы группы в социальной психологии.

11. Психологические особенности малых социальных групп.
12. Особенности групповой динамики в малых группах.
13. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры.
14. Факторы, влияющие на групповую динамику.
15. Факторы сплоченности группы.
16. Развитие управленческих концепций и значение социального фактора в управлении.
17. Гуманистический подход к пониманию личности и поведение человека.
18. Роль командной деятельности в современной практике менеджмента.
19. Психологические требования к руководителю.
20. Сравнительные характеристики стилей руководства в организации.
21. Психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решений.
22. Поведенческая теория личности и ее применения в практике управления.
23. Психологические аспекты межличностных отношений в иерархических структурах управления.
24. Методика психологического тестирования личности в организации.
25. Применение социологических методов в практике диагностики организационной культуры.
26. Применение методических планов социологического экспериментирования в практике совершенствования управления организацией.
27. Сравнительная характеристика содержательных методов мотивации.
28. Применение процессуальных теорий мотивации в практике управления.
29. Исследование метода социологического наблюдения для анализа внутрифирменных отношений.
30. Социальная ответственность менеджера: эволюция представлений и современные требования.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке реферата:

– оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

– оценка «хорошо»: тема реферата достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

– оценка «удовлетворительно»: тема реферата в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

– оценка «неудовлетворительно»: тема реферата полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные заимствования из источников. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.

4.3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Зачет

Зачет является основной формой контроля и оценивания сформированности у обучающихся компетенций УК-5, ПК-6 по результатам освоения дисциплины «Социология и психология управления».

Вопросы для подготовки 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 Роль социального контроля. Проблемы организации социального контроля.
- 31 Понятие и сущность организационной культуры.
- 32 Основные характеристики и составные части организационной культуры.
- 33 Значение организационной культуры.
- 34 Основные компоненты организационной культуры.
- 35 Иерархия уровней организационной культуры.
- 36 Поддержание и развитие организационной культуры.
- 37 Причины и стадии изменения культуры организации.
- 38 Организационное поведение.
- 39 Понятие и типы социальных технологий.
- 40 Понятие и значение социальных коммуникаций.
- 41 Модели социальных коммуникаций.

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

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

– оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

– оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ООП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Дополнения и изменения в фонд оценочных средств

дисциплины на 20__/20__ уч.г.

Внесенные изменения на 20__/20__ учебный год

В фонд оценочных средств вносятся следующие изменения:

1)

2)

или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений на данный учебный год

Фонд оценочных средств пересмотрена на заседании кафедры

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой

наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Руководитель магистерской программы,

ученая степень, должность

личная подпись расшифровка подписи дата