

Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»



Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)  
ОУП ВО «АТиСО»

УТВЕРЖДАЮ

И.Ю.Нестеренко

*И.Ю.Нестеренко*  
24.04.2018 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Социология и психология управления

#### Направление подготовки

38.03.01 Экономика

#### Профиль подготовки

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Финансы и кредит

Экономика предприятия и организации

#### Квалификация выпускника

«Бакалавр»

Кафедра: Гуманитарных, естественнонаучных и математических дисциплин

#### Разработчики программы:

д-р пед. наук, профессор Карпова О.Л.

## Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	3
1.2	Результаты освоения образовательной программы: .....	3
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	4
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ; .....	4
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	4
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий .....	7
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).8	
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....	11
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);.....	11
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	12
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	12
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....	13
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	14
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	14
	Приложение №1 к разделу № 6 .....	16
	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....	16
6.1	ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	16
6.2	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ .....	16
6.3	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.....	18
6.4	МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	27

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями изучения дисциплины являются: формирование представлений о социально-психологических закономерностях управленческой деятельности; освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

### 1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

ОК-5: обладать способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОК-7: обладать способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-2: обладать способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.

### 1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

*В результате освоения компетенции ОК-5 студент должен:*

**знать:**

– принципы и правила работы в коллективе и управления организационной культурой;

**уметь:**

– взаимодействовать в коллективе для решения общих задач;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

*В результате освоения компетенции ОК-7 студент должен:*

**знать:**

– социологические и психологические основы личной и профессиональной самоорганизации и самообразования;

**уметь:**

– анализировать процессы профессиональной деформации и профессионального выгорания;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками предупреждения и профилактики личной и профессиональной деформации и профессионального выгорания.

*В результате освоения компетенции ОПК-2 студент должен:*

**знать:**

– социологические и психологические основы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;

**уметь:**

– использовать системы сбора необходимой информации в части применения средств и методов социологии и психологии;

**владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:**

– навыками сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в части применения средств и методов социологии и психологии.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.01 Экономика дисциплина «Социология и психология управления» относится к базовой части блока Б1 (Б1.Б.15).

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «История», «Философия». Учебная дисциплина является предшествующей для дисциплин «Оценка персонала организации», «Менеджмент организаций».

**3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С  
УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА  
КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО  
ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)</b>	2/72	-	2/72
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)</b>			
Аудиторная работа (всего)	36	-	10
в том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	6
Семинары, практические занятия	18	-	4
Лабораторные работы	-	-	-
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	36	-	58
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	зачет	-	зачет (4)

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО  
ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ  
КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И  
ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;**

**4.1 Содержание дисциплины (модуля)**

**Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления**

**Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

Введение в психологию и социологию управления. Историческое развитие социологии и психологии управления. Предметная область социологии и психологии управления. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «Х» и «У» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.

Методы социологии и психологии управления. Диагностические методы: эксперимент, наблюдение, анкетирование, тесты, анализ документов. Проблема надежности результатов исследования. Регулирующие методы: групповая дискуссия, мозговой штурм, ролевые и деловые игры, социально-психологический тренинг. Технология проведения регулирующих методов. Требования к ведущему регулирующих методов.

**Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

Управление как общественное явление. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Модели принятия решений. Этапы и формы принятия управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества; стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества. Внутренние факторы принятия решений ("личностный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления;

психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др. Стиль принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений. Групповая и консультативная формы принятия решений.

## **Раздел 2. Личность и организация**

### **Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность. Психологическая структура личности. Потребностно-мотивационная сфера личности: потребности, мотивы интересы, ценности. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты. Эмоционально-волевая сфера личности. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников. Диагностика индивидуальных особенностей личности. Биографические характеристики личности: образование, статус, возраст, пол. Само-актуализирующиеся люди. Типы поведения личности в группе: разведчик, эксперт организатор, координатор, исполнитель, перфекционист, общественник, генератор идей, критик (М. Белбин).

### **Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

Понятие и структура мотивации личности. Типы мотивации. Мотивация по потребностям. Концепция мотивации А. Маслоу. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие трудовых ресурсов. Основные формы и методы стимулирования: материальное стимулирование; стимулирование ответственности и надежности; стимулирование профессионализма и профессиональной гордости; стимулирование конкуренции и соревновательности; стимулирование на основе выражения признания; санкции.

### **Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

Проблема лидерства и руководства в современной практике управления. Функции лидера и руководителя (Б.Г. Парыгин). Психологические особенности деятельности руководителя. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход. Типы руководителей и стили лидерства. Индивидуальные стили руководства. Типичные ошибки в управлении их профилактика. Социальные роли руководителя. Источники влияния руководителя. Способности к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей. Характеристика качеств личности, обеспечивающих эффективное руководство. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Имидж и репутация руководителя. Социальная ответственность руководителя.

### **Тема 6. Личность и малые группы в организации**

Понятие группы. Виды групп: первичные - вторичные, референтные - группы членства, формальные – неформальные. Групповая динамика. Композиция группы. Влияние композиции группы на ее жизнедеятельность. Структуры группы: горизонтальная и вертикальная. Статус и роль человека в группе, условия определяющие статус личности в группе. Групповые нормы и санкции, нормативное самоопределение личности в группе. Нормативное и девиантное поведение сотрудников в организации. Нормативное влияние и статус личности. Групповые процессы: образование групп, влияние большинства и меньшинства на личность. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления. Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Эффективность групповой работы. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии. Стадии формирования коллектива. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

Понятие «общение» и его функции. Вербальное и невербальное общение. Виды и стили общения в коллективе. Понятие «социальные отношения». Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина». Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный». Особенности отношений в сфере предпринимательства

#### **Тема 7. Конфликт в организации**

Понятие конфликта, типология конфликтов. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально-психологические. Межличностные и межгрупповые конфликты. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.

Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций. Социально-психологический микроклимат.

#### **Тема 8. Профессиональное здоровье**

Понятие профессионального здоровья. Влияние профессионального положения на чувство идентичности, самооценку и психологическое благополучие. Понятие психического здоровья. Компоненты психического здоровья: эмоциональное благополучие, компетентность, автономность, притязание, интегрированное функционирование. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Конфликт между работой и семьей. Влияние работы на семью. Влияние семьи на работу. Взаимодействие между семьей и работой. Влияние сменной и ненормированной работы на профессиональное здоровье. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы: алкоголизм, курение. Психологические эффекты безработицы.

#### **Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

Понятие организационной культуры и ее функции. Составляющие организационной культуры. Понятие субкультуры. Функции организационной культуры. Принципы формирования и поддержания организационной культуры. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников. Психопатологические критерии организационной культуры. Компоненты организационной культуры: история, ценности, легенда, традиции, символы могущества компании, язык, символический менеджмент.

Типология организационных культур: К. Ханди (культура роли, культура задачи, культура индивидуальности, культура власти), Г. Хофстеда (индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность-женственность). Доминирующая культура и субкультуры. Сила и слабость организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Способы поддержания организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность организации.

#### **Тема 10. Имидж как технология социального управления**

Понятие имиджа. Психология симпатии. Имидж в деловой сфере. Имидж руководителя. Качества, определяющие образ человека в восприятии других людей. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера). Вхождение в образ. Разработка имиджа. Эмоционально-оценочный характер имиджа. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Предпосылки жизненного успеха: биологические, социальные и психологические факторы. Имидж организации.

Психология успеха. Планирование карьеры и делового успеха. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль. Условия успешного управления своим поведением: восприятие социальных объектов, уверенность в себе, преодоление стереотипов, сотрудничество. Имидж хорошо подготовленного профессионала. Самопрезентация.

## 4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 4.1

№ п/п	Наименование темы	Очная форма обучения						Компетенции	Литература
		всего	Аудиторные занятия			Форма контроля	Самостоятельная подготовка		
			Лекции	Практические занятия	В интерактивной форме (в т.ч.)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления</b>									
1	Место социологии и психологии управления в системе научного знания	4	1	1			2	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
2	Управление как социально-психологическое явление	4	1	1			2	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
<b>Раздел 2. Личность и организация</b>									
3	Личность как объект и субъект управления	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
4	Мотивация и поведение личности в организации	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
5	Руководство и лидерство в структуре организации	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
6	Личность и малые группы в организации	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
7	Конфликт в организации	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
8	Организационная культура как социально-психологическая проблема	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
9	Профессиональное здоровье	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
10	Имидж как технология социального управления	8	2	2			4	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
<i>промежуточная аттестация- зачет</i>									
<b>Всего часов</b>		72	18	18			36		
<b>Зачетные единицы</b>		2							

Вид промежуточной аттестации: зачет

Таблица 4.2

№ п/п	Наименование темы	Заочная форма обучения				Компетенции	Литература
		всего	Аудиторные занятия				
			ма	кон	ятел	ьная	

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1	2	3	4 лекции	5 Практические занятия	6 В интерактивной форме (в т.ч.)	7	8	9	10
<b>Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления</b>									
1	Место социологии и психологии управления в системе научного знания	9	1	1			7	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
2	Управление как социально-психологическое явление	9	1	1			7	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
<b>Раздел 2. Личность и организация</b>									
3	Личность как объект и субъект управления	5					5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
4	Мотивация и поведение личности в организации	5					5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
5	Руководство и лидерство в структуре организации	7	1	1			5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
6	Личность и малые группы в организации	7	1	1			5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
7	Конфликт в организации	5					5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
8	Организационная культура как социально-психологическая проблема	6	1				5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
9	Профессиональное здоровье	5					5	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
10	Имидж как технология социального управления	10	1				9	ОК-5,7 ОПК-2	Л.1-10
	<b>промежуточная аттестация - зачет</b>	<b>4</b>					<b>4</b>		
	<b>Всего часов</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			<b>4</b>	<b>58</b>	
	<b>Зачетные единицы</b>	<b>2</b>							

**Вид промежуточной аттестации: зачет**

**5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления**

**Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем сходство и различие предметов социологии управления и психологии управления?



2. Перечислите универсальные принципы управления, разработанные представителем административной школы управления А. Файолем?
3. Раскройте сущность классической теории организации.
4. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?
5. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.
6. Расскажите о теории психоанализа и назовите его ключевые моменты.
7. Охарактеризуйте бихевиоризм и его основные постулаты.
8. Каковы основные принципы гуманистической психологии? Назовите основных представителей этого направления.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Предметная область социологии и психологии управления.
2. Основы теории социологии и психологии управления: теория психоанализа; бихевиористские представления о личности; гуманистическая психология.
3. Методы изучения объектов и субъектов управления.

## **Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Чем характеризуется управление как социально-психологическое явление?
2. Чем отличаются групповая и консультативная формы принятия решений?
3. Перечислите основные этапы принятия решений.
4. Чем отличаются внешние и внутренние факторы принятия решений?
5. В чем суть управленческого решения? Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение.
6. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению.
7. Дайте характеристику основных типов руководителей по критерию различия в принятии решений.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.
2. Модели принятия решений.
3. Этапы и формы принятия управленческих решений.
4. Внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие решений.
5. Групповая и консультативная формы принятия решений.

## **Раздел 2. Личность и организация**

### **Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что представляет собой личность как объект и субъект управления?
2. Охарактеризуйте эмоционально-волевую сферу личности.
3. Каковы индивидуально-типологические особенности работника?
4. Охарактеризуйте методы диагностики индивидуальных особенностей личности.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие субъекта и объекта управления.
2. Психологическая структура личности: потребностно-мотивационная и эмоционально-волевая сфера личности.
3. Диагностика индивидуальных особенностей личности.
4. Типы поведения личности в группе.

### **Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем различие между мотивацией и стимулом?

2. Каковы основные положения теории мотивации А. Маслоу?
3. Каковы основные формы и методы стимулирования?
4. Каковы внутренние и внешние факторы человеческой активности?
5. Раскройте содержание системы мотивации трудовой активности.
6. Каковы пределы денежной формы стимулирования?
7. В чем состоит роль поощрений и наказаний?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие и структура мотивации личности.
2. Система мотивации трудовой активности.
3. Мотивация и развитие трудовых ресурсов.
4. Руководство и лидерство в структуре организации

### **Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. В чем состоит отличие лидерства от руководства?
2. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?
3. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Проблема лидерства и руководства в современной практике управления.
2. Функции лидера и руководителя.
3. Психологические особенности деятельности руководителя.
4. Типы руководителей и стили лидерства.

### **Тема 6. Личность и малые группы в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Каковы типичные признаки и состав команды?
2. Охарактеризуйте основные этапы командообразования.
3. Каковы признаки зрелого психологического климата и пути его формирования?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления.
2. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика.
3. Особенности отношений в сфере предпринимательства

### **Тема 7. Конфликт в организации**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Каковы стратегии взаимодействия сторон в конфликте?
2. Какие виды конфликтов Вам известны?
3. Всегда ли конфликтная ситуация переходит в конфликт?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Конфликты в деятельности руководителя.
2. Техники и технологии управления конфликтами.
3. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.

### **Тема 8. Профессиональное здоровье**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что такое профессиональное здоровье? Каковы его компоненты?
2. Каковы психологические эффекты безработицы?
3. В чем заключается профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие профессионального здоровья.
2. Компоненты психического здоровья.
3. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.
4. Психологические эффекты безработицы

**Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что такое организационная культура и каковы ее признаки?
2. Назовите факторы поддержания организационной культуры.
3. Охарактеризуйте "психологические " виды организаций.
4. Какова роль ритуалов, символа и языка в организационной культуре.
5. На чем основан символический менеджмент?

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Понятие организационной культуры и ее функции.
2. Факторы поддержания организационной культуры.
3. Психопатологические критерии организационной культуры.
4. Компоненты организационной культуры.

**Тема 10. Имидж как технология социального управления**

*Список литературы по теме приведен в таблице 4.1*

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что такое имидж?
2. Какова суть психологии симпатии?
3. Охарактеризуйте понятия: имидж, роль амплуа.
4. Какова структура деятельности, ведущей к успеху?
5. Охарактеризуйте признаки имиджа профессионала.

*Задания для самостоятельной работы:*

1. Имидж руководителя.
2. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль.
3. Эмоционально-оценочный характер имиджа.
4. Имидж организации.

**6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

**7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основная литература**

- |  |
|--|
| 1. Шуванов, В.И. Социальная психология управления: учебник / В.И. Шуванов. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118145">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118145</a>   |
| 2. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02136-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118133">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118133</a> |
| 3. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство  |

образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с.: ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9177-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=460208">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=460208</a>
4. Рюмшина, Л.И. Диагностика манипулятивного стиля руководства: учебное пособие / Л.И. Рюмшина. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 42 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8878-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=456090">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=456090</a>
5. Трусъ, А.А. Психология управления: учебное пособие / А.А. Трусъ. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 320 с.: табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-06-2422-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=459528">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=459528</a>
<b>Дополнительная литература</b>
6. Ромашев О.В. Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов / О.В. Ромашев, Л.О. Ромашева. - М.: Экзамен, 2002. - 512 с.
7. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А. Урбанович. - Минск: Харвест, 2007. - 640 с. - (Б-ка практической психологии)
8. Граждан В.Д. Социология управления: учеб. для вузов / В.Д. Граждан. - 2-е изд., перераб. - М.: КноРус, 2009. - 508 с.
9. Воеводина Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. - М.: Омега-Л, 2010. - 200 с. - (Библиотека высшей школы)
10. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов / Г.Л. Ильин. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2010. - 191 с. - (Высшее профессиональное образование)

## 8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	<a href="http://www.psych.ru">http://www.psych.ru</a>	Психология и бизнес он-лайн
2.	<a href="http://soc.lib.ru/su">http://soc.lib.ru/su</a>	Библиотека социологических текстов
3.	<a href="http://soc.lib.ru/links.htm">http://soc.lib.ru/links.htm</a>	Каталог ссылок на интернет-ресурсы по социологии
4.	<a href="http://socyus.ru/sitemap.html">http://socyus.ru/sitemap.html</a>	Сайт по социологии управления
5.	<a href="http://isras.ru/csuisp.html">http://isras.ru/csuisp.html</a>	Сайт Центра социологии управления и социальных технологий института социологии РАН

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины предусмотрено чтение лекций, проведение практических занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: стандартные методы обучения и методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал,

который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, текстами первоисточников, развитие навыков оперирования понятийным аппаратом дисциплины, умение анализировать конкретные ситуации в связи с изучаемым материалом.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, научного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов (электронных учебников, методических материалов, представленных на сайте Ур СЭИ);

Результаты работы студентов подводятся в ходе их промежуточной и итоговой аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой аттестации. *Текущий контроль* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Промежуточная аттестация проводится два раза в семестр. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел аттестацию, он не допускается к зачету. *Итоговый контроль* проводится в виде зачета за весь курс обучения дисциплине.

#### **Методические указания по подготовке к зачету**

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Условием успешной сдачи зачета являются владение материалом лекционного курса, систематическая работа на практических занятиях, полное, точное и своевременное выполнение заданий, предусмотренных учебным планом, самостоятельная подготовка студента. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии является повторение, обобщение и систематизация материала, изученного в курсе дисциплины.

В основу подготовки к зачету должна быть положена программа дисциплины. Рекомендуется сначала внимательно просмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы.

В процессе подготовки анализируются и систематизируются знания, накопленные при изучении дисциплины: данные учебника, записи лекций, конспекты источников, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров и др. Закончив работу над темой, необходимо ответить на контрольные вопросы для самопроверки.

Консультации, которые проводятся в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, восполнения пробелов и разрешения возникших трудностей. Консультация предполагает основательную предварительную подготовку, в противном случае она не принесет нужного результата.

При подготовке к зачету рекомендуется придерживаться следующих правил:

- 1) подготовьте свое рабочее место, установите четкий ритм работы, разумно чередуйте труд и отдых;
- 2) вспомните все, что знаете по данной теме, запишите в виде плана или тезисов;
- 3) подготавливая ответ по теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты, ответ должен быть кратким и содержательным;
- 4) разумно используйте консультации, подготовьте конкретные вопросы, вызвавшие затруднения в ходе самостоятельной работы;
- 5) взвешенная самооценка – ценный ресурс, избегайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний;
- 6) связывайте свои знания по предмету с современностью, с практикой, с другими дисциплинами;
- 7) получив вопрос к зачету, обдумайте его, уточните смысл, набросайте план ответа;
- 8) отвечая, свободно излагайте вопрос, демонстрируйте общую и специальную эрудицию.

**10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ  
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ  
СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	Quest	Система тестирования
2.	Moodle	Дистанционные образовательные технологии Ур СЭИ

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

**12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе освоения дисциплины «Социология и психология управления» используются следующие образовательные технологии.

1. Стандартные методы обучения:

- лекции, в т.ч. с использованием мультимедийных презентаций;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- аудиторские контрольные работы;
- практические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- ролевая игра;
- групповые дискуссии и проекты;
- обсуждение подготовленных студентами эссе;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- решение ситуационных задач;
- участие в конференциях;
- интерактивное тестирование.

**Приложение №1 к разделу № 6**  
**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**  
**обучающихся по дисциплине (модулю)**  
**6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ**  
**ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**  
**ПРОГРАММЫ**

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-5: обладать способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	3 семестр	-	2 курс
2	ОК-7: обладать способностью к самоорганизации и самообразованию;	3 семестр	-	2 курс
3	ОПК-2: обладать способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.	3 семестр	-	2 курс

**6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ**  
**КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,**  
**ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов – «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов – «базовый уровень», от 8 до 9 баллов – «высокий уровень».

*Описание показателей и критериев оценивания компетенций*

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
<b>Понимание смысла компетенции</b>	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень
<b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии (3 балла)	Высокий уровень



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b>	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам (3 балла)	Высокий уровень

*Шкала оценки письменных ответов по дисциплине*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

*Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»*

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 9
2	Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3. Отказ от ответа или отсутствие ответа.

**Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:**

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

### **6.3 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**

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

**Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине**

1. Научный статус курса «Социология и психология управления». Междисциплинарные связи. Современные принципы и тенденции управления.
2. Методы исследования социологии и психологии управления.
3. Сущность теорий личности, используемых в управлении: психоанализ, бихевиоризм.
4. Сущность теорий личности, используемых в управлении: гуманистическая психология.
5. Содержательные теории мотивации.
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность.
8. Психологическая структура личности: познавательные процессы. Индивидуальные особенности познавательных процессов индивида как субъекта и объекта управления.
9. Психологическая структура личности: индивидуально-типологические особенности личности. Индивидуально-типологические особенности руководителей и подчиненных.
10. Биографические характеристики личности как субъекта и объекта управления: возраст, пол, образование, статус.
11. Малая группа как объект управления. Классификация малых групп. Композиция группы.
12. Структура малой группы: вертикальная и горизонтальная.
13. Статус личности в группе. Групповые ожидания и нормы. Нормативное влияние в группе.
14. Групповые процессы: проблемы влияния группы на личность.
15. Нормативное влияние меньшинства в группе.
16. Групповая сплоченность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.

17. Психологические аспекты общения и межличностных отношений. Типы отношений в коллективе.
18. Особенности социально-психологических отношений в сфере предпринимательства.
19. Социально-психологический климат в организации: структура. Основные факторы, определяющие СПК в коллективе.
20. Социально-психологические характеристики больших групп и организаций как объектов управления.
21. Психологические особенности деятельности руководителя. Руководитель и лидер.
22. Теории происхождения лидерства: теория черт. Типы руководителей.
23. Поведенческий подход к происхождению лидерства. Концепции лидерского поведения.
24. Ситуационный подход к происхождению лидерства.
25. Источники влияния руководителя. Имидж руководителя.
26. Социально-психологические аспекты управленческих решений: особенности управленческих задач, мотивация управленческих решений.
27. Социально-психологические аспекты управленческих решений: групповое и индивидуальное решение
28. Социально-психологические аспекты управленческих решений: стратегия и технология управленческого решения.
29. Психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решения.
30. Организационная культура организации: функции, типы и структура.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

**Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ВАРИАНТ 1**

Тесты	Контролируемые компетенции
<p>Вопрос 1. Объектом психологии управления являются:</p> <p>а) трудовые процессы в организации;</p> <p>б) организованная деятельность людей;</p> <p>в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности;</p> <p>г) мотивация сотрудников.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 2. Психология управления – это:</p> <p>а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса;</p> <p>б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности;</p> <p>в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий;</p> <p>г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 3. Проблемное поле социологии управления образуют:</p> <p>а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем;</p> <p>б) процессы должностного и профессионального роста работников;</p> <p>в) процессы управления и администрирования в организации;</p> <p>г) процессы адаптации сотрудников.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 4. Предметную область социологии управления составляют:</p> <p>а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;</p> <p>б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций;</p> <p>в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

механизмы оптимизации управленческого воздействия; г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.	
Вопрос 5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии управления: а) консультативная; б) теоретико-познавательная; в) диагностическая; г) статистическая.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 6. Объект социологии управления: а) взаимоотношения власти; б) трудовые отношения; в) социальная стабильность и безопасность; г) социальное управление в социальных системах разного уровня.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций: а) совпадают; б) не совпадают; в) совпадают частично; г) верных ответов среди приведенных нет.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России: а) в начале XX века; б) в середине XX столетия; в) в конце XX века; г) в начале XXI века.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 9. Автор теории человеческих отношений: а) А. Файоль; б) А. Этциони; в) Э. Мэйо; г) А. Маслоу.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки: а) заводская социология; б) НОТовское движение; в) тектология; г) социология организации.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть: а) социологического опроса; б) контент-анализа; в) социометрии; г) социологического эксперимента.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа: а) социологический опрос; б) анализ документов; в) социологический эксперимент; г) метод экспертных оценок.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 13. Основная задача организационно-структурного анализа: а) оценить рациональность организационной структуры; б) изучить формальную и неформальную структуру организации; в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей; г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы: а) наблюдение; б) анкетирование; в) контент-анализ;	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

г) эксперимент.	
Вопрос 15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ: а) управление отношениями; б) управление системами; в) управление результатами; г) управление людьми.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 16. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений: а) авторитарный; б) демократический; в) либеральный.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 17. Лидерство-это эффективное использование: а) способности к убеждению; б) способности к влиянию; в) организаторских способностей; г) информационных технологий.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 18. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации? а) экономические методы; б) целевой метод; в) метод проектирования работ, обогащения труда; г) метод соучастия или вовлечения работников.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 19. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности? а) мотивы; б) стимулы; в) потребности; г) желания.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 20. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру: а) низшего звена (линейного); б) среднего звена; в) высшего звена.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 21. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией: а) сотрудничества; б) компромисса; в) уступки; г) соперничества.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 22. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры: а) определение миссии организации; б) определение основных базовых ценностей; в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей; г) введение униформы.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 23. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется: а) властно-лидирующий; б) ответственно-великодушный; в) зависимо-послушный; г) недоверчиво-скептический.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 24. Социально-психологический климат оказывает влияние: а) только на отдельных членов коллектива; б) только на коллектив в целом; в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 25. К основным видам управленческого общения относятся: а) дружеская беседа;	ОК-5 ОК-7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<p>б) деловые переговоры; в) совещание; г) мозговой штурм; д) дисциплинарная беседа.</p>	ОПК-2
<p>Вопрос 26. Элемент конфликтной ситуации - это: а) предмет конфликта; б) длительность конфликта; в) функциональность конфликта; г) масштаб конфликта.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 27. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это: а) удовлетворенность трудовым коллективом; б) условия труда; в) природно-климатические условия.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 28. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию: а) личность; б) индивидуальность; в) личностный потенциал; г) трудовой потенциал.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 29. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности: а) особенности психических процессов личности; б) направленность личности; в) биопсихологические свойства личности; г) опыт личности.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 30. Профессионально-важные качества – это: а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои должностные обязанности; б) совокупность социально-значимых качеств личности; в) совокупность творческих способностей; г) совокупность психологических качеств.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 31. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива: а) интеграция; б) стабилизация; в) первичный синтез; г) дифференциация; д) распад.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 32. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива: а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету; б) интерес к производственным показателям – интерес к людям; в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям; г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 33. Укажите условия, которые способствуют созданию команды: а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций; б) потребность быть победителем, брать верх; в) готовность помогать другому; г) безапелляционные заявления.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 34. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является: а) Ч. Кули; б) К. Левин; в) Ю. Хемфилл; г) Н. Триплет.</p>	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
<p>Вопрос 35. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером:</p>	ОК-5 ОК-7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) нонконформизма; б) конформизма; в) девиации; г) оппортунизма.	ОПК-2
Вопрос 36. Групповая сплоченность – это: а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы; б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития; в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения; г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

**ВАРИАНТ 2**

Тесты	Контролируемые компетенции
Вопрос 1. Предметом психологии управления является: а) совокупность психологических явлений в организации; б) процесс принятия управленческих решений; в) психологическая структура личности в организации; г) взаимодействие руководителя и подчиненного.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 3. Объектом социологии управления является: а) властные взаимоотношения, возникающие между обществом и государством, личностью и социальной группой; б) социальное управление как сознательно создаваемый людьми механизм их совместной деятельности для достижения общественно значимых целей; в) вопросы социальной стабильности и безопасности в современном обществе; г) деятельность, связанная с обеспечением коллективного целедостижения.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 4. Предметом социологии управления является: а) генезис социальных организаций; б) взаимодействие социальных групп; в) социально-психологические взаимодействия в группах; г) социальные механизмы оптимизации управленческих воздействий.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 5. На стыке каких научных дисциплин появилась социология управления: а) социологии и менеджмента; б) социологии и экономики; в) социологии и теории управления; г) социологии и политологии.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 6. Укажите, когда в социологии организаций и общей организационной теории возникает школа социальных систем: а) 20–30 годы XX века; б) 30–40 годы XX века; в) 40–50 годы XX века; г) 50–60 годы XX века.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 7. Чему были посвящены первые работы М. Фоллетт: а) она изучала вопросы социальной иерархии, социальные конфликты, изменения в малых системах, рассматривала «группового индивида» организации или целостного социального сообщества; б) она изучала вопросы развития и всестороннего использования организацией способностей работников, удовлетворения их потребностей, механизмов самоорганизации, гуманизации труда; в) она изучала лидерское поведение, стили руководства и факторы их определяющие; г) объектом ее анализа была организация, как динамическая целевая многофункциональная система, состоящая из разнородных и взаимосвязанных подсистем.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2
Вопрос 8. Отечественный ученый, автор особой организационной науки – тектологии: а) А.Гастев; б) П.М. Керженцев;	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<p>в) А.А. Богданов (Малиновский); г) Д.М. Гвишиани.</p>	
<p>Вопрос 9. Психологический тест – это: а) набор заданий и вопросов по какому-либо учебному предмету; б) набор вопросов, требующих развернутых ответов; в) индивидуальный набор вопросов заданий, выполняемых за ограниченное время; г) стандартизированное, одинаковое для всех испытуемых задание, стимулирующее определенную форму деятельности и выполняемое за ограниченное время.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 10. Какой метод сбора информации позволяет получить наиболее объективную информацию для коммуникационного анализа: а) анализ документов (документооборота) организации; б) опрос членов организации; в) наблюдение за поведением членов организации; г) эксперимент.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 11. Основная задача социотехнического анализа: а) дать рекомендации по улучшению коммуникаций в организации; б) дать рекомендации по повышению устойчивости организации; в) дать рекомендации по оптимизации использования кадрового потенциала организации; г) дать рекомендации по оптимизации процесса нововведения.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 12. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает оргструктурный анализ: а) управление отношениями; б) управление системами; в) управление результатами; г) управление людьми.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 13. Укажите имя американского социолога, представителя школы социальных систем, который рассматривал организацию как динамическую многофункциональную систему: а) Г. Саймон; б) Г. Ливитт; в) А. Этциони; г) Б. Басс.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 14. Исследовательская процедура генетического анализа предполагает: а) анализ взаимодействий в управляемой социальной системе; б) анализ соответствия личностных качеств сотрудника требованиям рабочего места; в) анализ ситуации возникновения, построения, функционирования и развития управляемых социальных систем; г) анализ влияния результатов совместной деятельности организации на внешнюю среду.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 15. Методы сбора и обработки исходной информации в социологии управления: а) принципиально отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии; б) они зависят от целей и задач исследования, и каждый раз создаются заново; в) практически не отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии; г) подавляющее большинство из них заимствовано из психологии</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 16. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является: а) харизматической; б) экспертной; в) принудительной; г) диктаторской.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 17. При преобладании какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу? а) материальное поощрение; б) хорошие условия труда;</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<p>в) власть и влияние; г) интересная и полезная работа.</p>	
<p>Вопрос 18. Менеджер, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:</p> <p>а) целеустремленностью; б) способностью к самоуправлению; в) творческим подходом.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 19. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления свидетельствуют о наличии у менеджера:</p> <p>а) навыков руководства; б) управленческих установок; в) дара влияния на окружающих.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 20. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:</p> <p>а) неуправляемому; б) демонстративному; в) ригидному; г) сверхточному.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 21. Причины трудовых конфликтов подразделяются на:</p> <p>а) объективные и субъективные; б) открытые и закрытые; в) прямые и косвенные.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 22. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:</p> <p>а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу; б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; в) отсутствие критики; г) невысокая степень эмоциональной включенности; д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 23. Социальная роль исполнителя предполагает:</p> <p>а) заботливость; б) доброжелательность; в) подчинение; г) скептицизм.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 24. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется ...</p> <p>а) организационной культурой; б) социально-психологическим климатом коллектива; в) внутренней политикой; г) межличностными отношениями.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 25. Личностный потенциал работника – это:</p> <p>а) совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности; б) понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию; в) совокупность креативных способностей работника (способность генерировать идеи, разрешать проблемные ситуации и т.п.); г) психологические и физические возможности человека, в основе которых лежат врожденные задатки.</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>
<p>Вопрос 26. Совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности:</p> <p>а) трудовой потенциал; б) творческий потенциал работника; в) психофизиологический потенциал работника;</p>	<p>ОК-5 ОК-7 ОПК-2</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

г) личный потенциал работника.	
<p>Вопрос 27. Установка личности – это:</p> <p>а) готовность, предрасположенность к определенным действиям или реакциям;</p> <p>б) совокупность норм, правил и форм поведения;</p> <p>в) положение индивида в системе межличностных отношений;</p> <p>г) способность осуществлять нравственный самоконтроль.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 28. Укажите определение, соответствующее понятию «лидер»:</p> <p>а) человек, обладающий правом распоряжаться в заданном социально-профессиональном пространстве, в силу формальных обстоятельств (должности, прав собственности и т.п.);</p> <p>б) человек, с которым фирма поддерживает деловые отношения;</p> <p>в) член группы, за которым общественное мнение признает право принимать решения в значимых для группы ситуациях, выдвигается стихийно;</p> <p>г) человек, находящийся с другими в одном социальном сообществе и близком социальном и служебном статусе.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 29. Какое из определений соответствует понятию «коллектив»:</p> <p>а) совокупность людей, мнение и оценка которых важны для индивида, они являются образцом для подражания;</p> <p>б) формальная группа с четко определенными социальными задачами и фиксированной ролевой структурой;</p> <p>в) группа людей, члены которой объединены общими целями, характеризуется сплоченностью, обычно их отношения базируются на позитивных нормах морали;</p> <p>г) совокупность людей, основным объединяющим фактором которых является совместная деятельность при осознании общих целей и задач, в деятельности ориентируются на групповые нормы и образцы поведения.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 30. Команда – это:</p> <p>а) совокупность людей, выделенная на основе какого-либо одного и нескольких общих для них признаков;</p> <p>б) группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща;</p> <p>в) контактная неорганизованная общность, характеризующаяся высокой степенью конформизма составляющих ее людей, действующая эмоционально и относительно единодушно;</p> <p>г) объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 31. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:</p> <p>а) дисциплинарные беседы;</p> <p>б) деловые переговоры;</p> <p>в) совещания.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 32. Деловой телефонный разговор должен начинаться:</p> <p>а) с возгласа «Алло!»;</p> <p>б) с описания проблемы;</p> <p>в) с выяснения имени и должности абонента;</p> <p>г) с представления звонящего.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 33. Укажите условия, которые препятствуют созданию команды:</p> <p>а) стремление уменьшить разброс мнений;</p> <p>б) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор;</p> <p>в) открытость, гибкость;</p> <p>г) равнодушие, апатия, скука.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 34. 19. Какие вопросы включает в себя анализ динамики группы:</p> <p>а) групповых процессов;</p> <p>б) групповые состояния;</p> <p>в) групповые эффекты;</p> <p>г) уровни развития группы.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>
<p>Вопрос 35. Которая из стадий не характерна для процесса развития групповой сплоченности:</p> <p>а) ориентирование членов группы в социальной ситуации, формирование общих ценностных ориентаций;</p> <p>б) взаимоприспособление членов группы, закрепление позитивных личностных</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-7</p> <p>ОПК-2</p>

отношений между ними; в) появление у членов группы многовариантных подходов к решению поставленных перед ними задач; г) глубокая интериоризация (освоение всеми членами группы) норм, правил, целей, установок.	
Вопрос 36. Укажите социально-психологический феномен, который может возникать как следствие групповой сплоченности и связан с уменьшением мотивации человека разрешить поставленную перед ним задачу в присутствии других людей: а) групповая лень; б) социальная фасилитация; в) социальная ингибция; г) эффект группомыслия.	ОК-5 ОК-7 ОПК-2

### Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

## 6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

### 6.4.1 Индивидуальные задания

#### Индивидуальное задание к Разделу 1

##### Задание 1

Провести сравнительный анализ американской и японской систем управления организацией. Как в них отражены этнопсихологические особенности американцев и японцев?

##### Задание 2

Выполнить тест «Самооценка стиля управления» (А.А. Ершов). Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства? Выработать рекомендации по развитию необходимых качеств личности для усиления желаемого стиля руководства.

#### Индивидуальное задание к Разделу 2 «Личность и организация»

##### Задание 1

Построить собственный мотивационный профиль по результатам тест-опросника «Мотивационный профиль» (Ричи и Мартин). Сравнить собственные результаты с результатами опросов зарубежных и российских менеджеров. Выработать рекомендации по расширению собственной мотивационной сферы

##### Задание 2

Произвести оценку гибкости мышления менеджера. Выполнить методику А. С. Лачинса. Определить собственный коэффициент креативной гибкости. Объяснить необходимость оценки уровня гибкости мышления у менеджеров. Соотнести когнитивную пластичность с известными в психологии типами личности.

##### Задание 3

Изучить классификацию конфликтов и причин их возникновения в организационной среде, а также способы разрешения конфликтов посредством методов эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Соотнести стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Оценить стратегии конфликтного взаимодействия как негативные и позитивно эффективные. Какие рекомендации по разрешению конфликтов можно взять на вооружение?

*Задание 4*

Ознакомиться с опытом использования систем управления и проанализировать на реальной основе эффективность системы управления существующей организации. Определить важнейшие отличительные черты управления по результатам. Изучить различные способы реализации полномочий руководителя

*Задание 5*

Раскройте суть решения проблемы эффективности рабочих групп на основании модели МакГрата и модели команды Хакмана. Охарактеризуйте стадии действия руководителя по формированию команды. Определите собственную предрасположенность к выполнению той или иной роли в командной работе по результатам методики «Направленность личности в общении» С.Л. Братченко.

*Задание 6*

Определить тенденции поведения человека в группе. Изучить структуру деловой беседы. Ознакомиться с техникой ведения деловой дискуссии. Изучить правила убеждения собеседника и подготовиться к публичному выступлению.

*Задание 7*

Провести социологический и исторический анализ течения конкретного конфликта опыта разрешения этнонационального конфликтов.

Для анализа берутся два (на выбор). Например: грузино-абхазский конфликт; осетино-ингушский конфликт; конфликт в Приднестровье; Россия и страны Балтии; Карабахский конфликт; Крым и российско-украинские отношения.

**Оценка достижений студента по выполнению индивидуальных заданий**

Оценку «отлично» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются корректными комментариями и выводами.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в неполном объеме, но с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «неудовлетворительно» выставляется студенту, если индивидуальное учебное задание не решено, либо решено с ошибками и характеризуется отсутствием выводов.

**6.4.2 Ситуационные задачи**

**Ситуационные задачи по Разделу 1**

**ПРИМЕРЫ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ**

*Задача 1*

В ОАО «СПК», где действует западная модель организационной культуры, широко отмечают традиционные праздники - Новый год, 8 марта, 23 февраля и другие знаменательные даты. Празднования проводятся как на территории завода, так и в больших концертных залах города. Билеты на концерты распространяются бесплатно среди сотрудников компании. По традиции на Новый год компания делает подарки своим сотрудникам.

Кроме того, в компании «СПК» ежегодно проходит общее собрание трудового коллектива, во время которого обсуждаются существующие проблемы и все сотрудники могут

высказать свое мнение по наболевшим вопросам. В рамках таких собраний награждают отличившихся за год сотрудников.

Еще одна традиция «СПК» - ежегодный опрос персонала о степени удовлетворенности условиями труда. Последний опрос показал, что 88% сотрудников гордятся тем, что работают на «СПК», и верят, что у предприятия большое будущее. Именно такая уверенность персонала в собственных силах и в возможностях своего предприятия и является ключевым, главнейшим фактором устойчивости и успеха любой компании.

Дайте характеристику культуры организации, в которой работаете, сделайте выводы и рекомендации.

**Исходные данные:** корпоративная культура организации.

**Справочные данные:** Корпоративный имидж определяется корпоративной культурой. Видимыми проявлениями организационной культуры выступают традиции, ритуалы и специальные мероприятия. Они служат средством для наглядной демонстрации ценностных ориентаций фирмы и призваны напоминать сотрудникам о стандартах поведения, нормах взаимоотношений в коллективе, следование которым ожидается от них компанией. Мероприятия - наиболее эффективный инструмент управления организационной культурой и умонастроением людей. Через их систему можно не только развивать культуру, но и разрешать конфликтные ситуации, осуществлять предупредительные меры (в частности, перед принятием непопулярных решений), настраивать людей на выполнение задач, поддерживать корпоративный дух в тяжелые для компании времена.

#### *Задача 2*

Одним из факторов, влияющих на трудовую адаптацию, является стиль руководства (авторитарный, демократический, либеральный). Проанализируйте действие данного фактора на примере адаптации молодого специалиста, закончившего вуз.

**Исходные данные:** стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный); адаптация работников.

**Справочные данные:** Стиль руководства - это способ, система методов воздействия руководства на подчиненных. Выделяют следующие стили руководства: директивный (авторитарный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). От стиля руководства зависят адаптация, мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и др.

#### **Ситуационные задачи по Разделу 2 «Личность и организация»**

#### **ПРИМЕРЫ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ**

##### *Задача 1*

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

**Исходные данные:** ситуативно-управленческая конфликтная ситуация.

**Справочные данные:** Ситуативно-управленческие конфликтные ситуации происходят по причине неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов.

##### *Задача 2*

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

**Исходные данные:** личностно-функциональная конфликтная ситуация.

**Справочные данные:** Существует четыре группы причин конфликтов: объективные организационно-управленческие, социально-психологические, личностные объективные, субъективные. К объективным конфликтам относят личностно-функциональные конфликтные ситуации. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с неполным

соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности.

**Критерии оценки решения ситуационной задачи**

- 5 (отлично) – задача решена правильно, в полном объеме, с требуемой точностью;
- 4 (хорошо) – задача решена в полном объеме, с незначительными ошибками (незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполный ответ на поставленный в задании вопрос; логическое обоснование теоретических вопросов с дополнительными комментариями преподавателя);
- 3 (удовлетворительно) – задача решена в неполном объеме, при решении задачи возникают значительные затруднения (затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя; выбор вариантов решения задачи лишь при наводящих вопросах преподавателя; неуверенное выполнение задания).
- 2 (неудовлетворительно) – решение ситуационной задачи не выполнено, либо выполнено неверно.

**6.4.3 Примерный перечень тем для дискуссий, диспута**

**Раздел 1. Тема 1 – Тема 2**

- 1. Бюрократия как стиль управления в современном обществе.
- 2. Проблема надежности результатов исследования психологии и социологии управления.

**Раздел 2. Тема 3 – Тема 10**

- 1. Мотивация трудовой деятельности как решающий фактор результативного функционирования организации.
- 2. Имиджевые факторы позиционирования руководителя.
- 3. Социально-психологический климат: диагностика и формирование
- 4. Методы профилактики конфликтов в организации.
- 5. Социально-психологические аспекты обеспечения профессионального здоровья руководителей.

**Критерии оценки участия в дискуссии:**

Критерий	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
Видение проблемы	Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы.	4
	Отклонение от темы по причине иной трактовки сути проблемы.	3
	Отклонение от темы по причине отсутствия видения сути проблемы.	2
	Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы.	1
	Перескакивание с темы на тему, отсутствие всякого понимания сути проблемы.	0
Доказательность в отстаивании своей позиции	Точная, чёткая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию сторон.	4
	Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны.	3
	Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов, связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений.	2
	Несоответствие аргументов и контраргументов обсуждаемой проблеме, отсутствие причинно- следственных связей между	

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	аргументами и контраргументами, преобладание только субъективных доводов в отстаивании позиции сторон. Повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства или отсутствие фактических доказательств или приведение вместо доказательств субъективных мнений.	1 0
Логичность	Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие контраргументов высказанным аргументам. Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Несоответствие некоторых аргументов выдвинутому тезису или несоответствие некоторых контраргументов высказанным аргументам. Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Отсутствие всякой связи между тезисом, аргументами и контраргументами.	4 3 2 1 0
Корректность по отношению к оппоненту	Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь. Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Проявление личной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Отсутствие терпимости к мнениям других участников дискуссии, перебивание оппонентов. Прямое игнорирование мнения других участников дискуссии, нападки на оппонентов, препятствие в проведении дискуссии, срыв дискуссии.	4 3 2 1 0
Способ речи	Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи. Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки при отсутствии разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи. Допущены разговорные или просторечные обороты, речевые и грамматические ошибки или отсутствует эмоциональность и выразительность речи. Небрежное речевое поведение: наличие речевых ошибок, излишнее использование сленга, разговорных и просторечных оборотов. Монотонная (или излишне эмоциональная) речь. Качество речи препятствует пониманию высказываемой мысли.	4 3 2 1 0
Максимальная оценка		20 баллов

**Критерии формирования оценок по результатам участия в дискуссии**

Оценка	Требования к знаниям
отлично	19-20 баллов
хорошо	14-19 баллов
удовлетворительно	12-13 баллов
неудовлетворительно	0-11 баллов

**6.4.4 Тесты****Тестовые задания по Разделу 1****ВАРИАНТ 1****1. Объектом психологии управления являются:**

- а) трудовые процессы в организации;
- б) организованная деятельность людей;
- в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности;
- г) мотивация сотрудников.

**2. Психология управления – это:**

- а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса;
- б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности;
- в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий;
- г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.

**3. Проблемное поле социологии управления образуют:**

- а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем;
- б) процессы должностного и профессионального роста работников;
- в) процессы управления и администрирования в организации;
- г) процессы адаптации сотрудников.

**4. Предметную область социологии управления составляют:**

- а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;
- б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций;
- в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия;
- г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.

**5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии управления:**

- а) консультативная;
- б) теоретико-познавательная;
- в) диагностическая;
- г) статистическая.

**6. Объект социологии управления:**

- а) взаимоотношения власти;
- б) трудовые отношения;
- в) социальная стабильность и безопасность;
- г) социальное управление в социальных системах разного уровня.



**7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций:**

- а) совпадают;
- б) не совпадают;
- в) совпадают частично;
- г) верных ответов среди приведенных нет.

**8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России:**

- а) в начале XX века;
- б) в середине XX столетия;
- в) в конце XX века;
- г) в начале XXI века.

**9. Автор теории человеческих отношений:**

- а) А. Файоль;
- б) А. Этциони;
- в) Э. Мэйо;
- г) А. Маслоу.

**10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки:**

- а) заводская социология;
- б) НОТовское движение;
- в) тектология;
- г) социология организации.

**11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть:**

- а) социологического опроса;
- б) контент-анализа;
- в) социометрии;
- г) социологического эксперимента.

**12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа:**

- а) социологический опрос;
- б) анализ документов;
- в) социологический эксперимент;
- г) метод экспертных оценок.

**13. Основная задача организационно-структурного анализа:**

- а) оценить рациональность организационной структуры;
- б) изучить формальную и неформальную структуру организации;
- в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей;
- г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.

**14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы:**

- а) наблюдение;
- б) анкетирование;
- в) контент-анализ;
- г) эксперимент.

**15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ:**

- а) управление отношениями;
- б) управление системами;
- в) управление результатами;

г) управление людьми.

## **ВАРИАНТ 2**

### **1. Предметом психологии управления является:**

- а) совокупность психологических явлений в организации;
- б) процесс принятия управленческих решений;
- в) психологическая структура личности в организации;
- г) взаимодействие руководителя и подчиненного.

### **2. Социология управления как отраслевая социологическая дисциплина представляет собой:**

- а) отрасль социологического знания, которая изучает социальную организацию;
- б) область социологического знания об управлении как социальном институте, изучающая управленческие отношения, возникающие на разных уровнях общества: социетальном, региональном и организационном;
- в) область социологического знания, предметом изучения которой является труд как общественное явление, а также общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;
- г) специальная социологическая дисциплина, которая изучает социальную сферу общества и проблемы управления ею.

### **3. Объектом социологии управления является:**

- а) властные взаимоотношения, возникающие между обществом и государством, личностью и социальной группой;
- б) социальное управление как сознательно создаваемый людьми механизм их совместной деятельности для достижения общественно значимых целей;
- в) вопросы социальной стабильности и безопасности в современном обществе;
- г) деятельность, связанная с обеспечением коллективного целедостижения.

### **4. Предметом социологии управления является:**

- а) генезис социальных организаций;
- б) взаимодействие социальных групп;
- в) социально-психологические взаимодействия в группах;
- г) социальные механизмы оптимизации управленческих воздействий.

### **5. На стыке каких научных дисциплин появилась социология управления:**

- а) социологии и менеджмента;
- б) социологии и экономики;
- в) социологии и теории управления;
- г) социологии и политологии.

### **6. Укажите, когда в социологии организаций и общей организационной теории возникает школа социальных систем:**

- а) 20–30 годы XX века;
- б) 30–40 годы XX века;
- в) 40–50 годы XX века;
- г) 50–60 годы XX века.

### **7. Чему были посвящены первые работы М. Фоллетт:**

- а) она изучала вопросы социальной иерархии, социальные конфликты, изменения в малых системах, рассматривала «группового индивида» организации или целостного социального сообщества;
- б) она изучала вопросы развития и всестороннего использования организацией способностей работников, удовлетворения их потребностей, механизмов самоорганизации, гуманизации труда;
- в) она изучала лидерское поведение, стили руководства и факторы их определяющие;

г) объектом ее анализа была организация, как динамическая целевая многофункциональная система, состоящая из разнородных и взаимосвязанных подсистем.

**8. Отечественный ученый, автор особой организационной науки – тектологии:**

- а) А.Гастев;
- б) П.М. Керженцев;
- в) А.А. Богданов (Малиновский);
- г) Д.М. Гвишиани.

**9. Психологический тест – это:**

а) набор заданий и вопросов по какому-либо учебному предмету;  
б) набор вопросов, требующих развернутых ответов;  
в) индивидуальный набор вопросов заданий, выполняемых за ограниченное время;  
г) стандартизированное, одинаковое для всех испытуемых задание, стимулирующее определенную форму деятельности и выполняемое за ограниченное время.

**10. Какой метод сбора информации позволяет получить наиболее объективную информацию для коммуникационного анализа:**

- а) анализ документов (документооборота) организации;
- б) опрос членов организации;
- в) наблюдение за поведением членов организации;
- г) эксперимент.

**11. Основная задача социотехнического анализа:**

а) дать рекомендации по улучшению коммуникаций в организации;  
б) дать рекомендации по повышению устойчивости организации;  
в) дать рекомендации по оптимизации использования кадрового потенциала организации;

г) дать рекомендации по оптимизации процесса нововведения.

**12. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает оргструктурный анализ:**

- а) управление отношениями;
- б) управление системами;
- в) управление результатами;
- г) управление людьми.

**13. Укажите имя американского социолога, представителя школы социальных систем, который рассматривал организацию как динамическую многофункциональную систему:**

- а) Г. Саймон;
- б) Г. Ливитт;
- в) А. Этциони;
- г) Б. Басс.

**14. Исследовательская процедура генетического анализа предполагает:**

а) анализ взаимодействий в управляемой социальной системе;  
б) анализ соответствия личностных качеств сотрудника требованиям рабочего места;  
в) анализ ситуации возникновения, построения, функционирования и развития управляемых социальных систем;  
г) анализ влияния результатов совместной деятельности организации на внешнюю среду.

**15. Методы сбора и обработки исходной информации в социологии управления:**

- а) принципиально отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии;
- б) они зависят от целей и задач исследования, и каждый раз создаются заново;
- в) практически не отличаются от аналогичных методов в других отраслях социологии;
- г) подавляющее большинство из них заимствовано из психологии.

**Тестовые задания по Разделу 2 «Личность и организация»**

### **ВАРИАНТ 1**

**1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:**

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

**2. Лидерство-это эффективное использование:**

- а) способности к убеждению;
- б) способности к влиянию;
- в) организаторских способностей;
- г) информационных технологий.

**3. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?**

- а) экономические методы;
- б) целевой метод;
- в) метод проектирования работ, обогащения труда;
- г) метод соучастия или вовлечения работников.

**4. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?**

- а) мотивы;
- б) стимулы;
- в) потребности;
- г) желания.

**5. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:**

- а) низшего звена (линейного);
- б) среднего звена;
- в) высшего звена.

**6. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:**

- а) сотрудничества;
- б) компромисса;
- в) уступки;
- г) соперничества.

**7. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры:**

- а) определение миссии организации;
- б) определение основных базовых ценностей;
- в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;
- г) введение униформы.

**8. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:**

- а) властно-лидирующий;
- б) ответственно-великодушный;
- в) зависимо-послушный;
- г) недоверчиво-скептический.

**9. Социально-психологический климат оказывает влияние:**

- а) только на отдельных членов коллектива;

- б) только на коллектив в целом;
- в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.

**10. К основным видам управленческого общения относятся:**

- а) дружеская беседа;
- б) деловые переговоры;
- в) совещание;
- г) мозговой штурм;
- д) дисциплинарная беседа.

**11. Элемент конфликтной ситуации - это:**

- а) предмет конфликта;
- б) длительность конфликта;
- в) функциональность конфликта;
- г) масштаб конфликта.

**12. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это:**

- а) удовлетворенность трудовым коллективом;
- б) условия труда;
- в) природно-климатические условия.

**13. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию:**

- а) личность;
- б) индивидуальность;
- в) личностный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

**14. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности:**

- а) особенности психических процессов личности;
- б) направленность личности;
- в) биопсихологические свойства личности;
- г) опыт личности.

**15. Профессионально-важные качества – это:**

- а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои должностные обязанности;
- б) совокупность социально-значимых качеств личности;
- в) совокупность творческих способностей;
- г) совокупность психологических качеств.

**16. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива:**

- а) интеграция;
- б) стабилизация;
- в) первичный синтез;
- г) дифференциация;
- д) распад.

**17. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива:**

- а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету;
- б) интерес к производственным показателям – интерес к людям;
- в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям;
- г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.

**18. Укажите условия, которые способствуют созданию команды:**

а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций;

б) потребность быть победителем, брать верх;

в) готовность помогать другому;

г) запелляционные заявления.

**19. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является:**

а) Ч. Кули;

б) К. Левин;

в) Ю. Хемфилл;

г) Н. Трипплет.

**20. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером:**

а) неконформизма;

б) конформизма;

в) девиации;

г) оппортунизма.

**21. Групповая сплоченность – это:**

а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы;

б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития;

в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения;

г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.

## **ВАРИАНТ 2**

**1. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:**

а) харизматической;

б) экспертной;

в) принудительной;

г) диктаторской.

**2. При преобладании какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу?**

а) материальное поощрение;

б) хорошие условия труда;

в) власть и влияние;

г) интересная и полезная работа.

**3. Менеджер, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:**

а) целеустремленностью;

б) способностью к самоуправлению;

в) творческим подходом.

**4. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления свидетельствуют о наличии у менеджера:**

а) навыков руководства;

- б) управленческих установок;
- в) дара влияния на окружающих.

**5. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:**

- а) неуправляемому;
- б) демонстративному;
- в) ригидному;
- г) сверхточному.

**6. Причины трудовых конфликтов подразделяются на:**

- а) объективные и субъективные;
- б) открытые и закрытые;
- в) прямые и косвенные.

**7. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:**

- а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- б) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- в) отсутствие критики;
- г) невысокая степень эмоциональной включенности;
- д) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

**8. Социальная роль исполнителя предполагает:**

- а) заботливость;
- б) доброжелательность;
- в) подчинение;
- г) скептицизм.

**9. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется ...**

- а) организационной культурой;
- б) социально-психологическим климатом коллектива;
- в) внутренней политикой;
- г) межличностными отношениями.

**10. Личностный потенциал работника – это:**

- а) совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности;
- б) понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию;
- в) совокупность креативных способностей работника (способность генерировать идеи, разрешать проблемные ситуации и т.п.);
- г) психологические и физические возможности человека, в основе которых лежат врожденные задатки.

**11. Совокупность профессиональных знаний, умений навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности:**

- а) трудовой потенциал;
- б) творческий потенциал работника;
- в) психофизиологический потенциал работника;
- г) личностный потенциал работника.

**12. Установка личности – это:**

- а) готовность, предрасположенность к определенным действиям или реакциям;
- б) совокупность норм, правил и форм поведения;
- в) положение индивида в системе межличностных отношений;

г) способность осуществлять нравственный самоконтроль.

**13. Укажите определение, соответствующее понятию «лидер»:**

а) человек, обладающий правом распоряжаться в заданном социально-профессиональном пространстве, в силу формальных обстоятельств (должности, прав собственности и т.п.);

б) человек, с которым фирма поддерживает деловые отношения;

в) член группы, за которым общественное мнение признает право принимать решения в значимых для группы ситуациях, выдвигается стихийно;

г) человек, находящийся с другими в одном социальном сообществе и близком социальном и служебном статусе.

**14. Какое из определений соответствует понятию «коллектив»:**

а) совокупность людей, мнение и оценка которых важны для индивида, они являются образцом для подражания;

б) формальная группа с четко определенными социальными задачами и фиксированной ролевой структурой;

в) группа людей, члены которой объединены общими целями, характеризуется сплоченностью, обычно их отношения базируются на позитивных нормах морали;

г) совокупность людей, основным объединяющим фактором которых является совместная деятельность при осознании общих целей и задач, в деятельности ориентируются на групповые нормы и образцы поведения.

**15. Команда – это:**

а) совокупность людей, выделенная на основе какого-либо одного и нескольких общих для них признаков;

б) группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща;

в) контактная неорганизованная общность, характеризующаяся высокой степенью конформизма составляющих ее людей, действующая эмоционально и относительно единодушно;

г) объединение людей, совместно реализующих интересы, программы или цели на основе определенных норм и правил.

**16. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:**

а) дисциплинарные беседы;

б) деловые переговоры;

в) совещания.

**17. Деловой телефонный разговор должен начинаться:**

а) с возгласа «Алло!»;

б) с описания проблемы;

в) с выяснения имени и должности абонента;

г) с представления звонящего.

**18. Укажите условия, которые препятствуют созданию команды:**

а) стремление уменьшить разброс мнений;

б) желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор;

в) открытость, гибкость;

г) равнодушие, апатия, скука.

**19. Какие вопросы включает в себя анализ динамики группы:**

а) групповых процессов;

б) групповые состояния;

в) групповые эффекты;

г) уровни развития группы.

**20. Которая из стадий не характерна для процесса развития групповой сплоченности:**



- а) ориентирование членов группы в социальной ситуации, формирование общих ценностных ориентаций;
- б) взаимоприспособление членов группы, закрепление позитивных личностных отношений между ними;
- в) появление у членов группы многовариантных подходов к решению поставленных перед ними задач;
- г) глубокая интериоризация (освоение всеми членами группы) норм, правил, целей, установок.

**21. Укажите социально-психологический феномен, который может возникать как следствие групповой сплоченности и связан с уменьшением мотивации человека разрешить поставленную перед ним задачу в присутствии других людей:**

- а) групповая лень;
- б) социальная фасилитация;
- в) социальная ингибция;
- г) эффект группомыслия.

**Критерии формирования оценок по тестам**

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

**6.4.5 Темы докладов**

**Раздел 1.**

**Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания**

1. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента.
2. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения.
3. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации.
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
5. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «X» и «Y» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.
6. Методы социологии и психологии управления: диагностические и регулирующие.

**Тема 2. Управление как социально-психологическое явление**

1. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества; стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества.
2. Внутренние факторы принятия решений ("личный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления; психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др.
3. Стилль принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений.

**Раздел 2. Личность и организация**

**Тема 3. Личность как объект и субъект управления**

1. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление.
2. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты.
3. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость.
4. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности.
5. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников.

**Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации**

1. Типы мотивации работников.
2. Мотивация по потребностям.
3. Концепция мотивации А. Маслоу.
4. Основные формы и методы стимулирования работников.

**Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации**

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход.
2. Индивидуальные стили руководства.
3. Типичные ошибки в управлении их профилактика.
4. Способности к управленческой деятельности.
5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.
6. Имидж и репутация руководителя.
7. Социальная ответственность руководителя.

**Тема 6. Личность и малые группы в организации**

1. Группа: понятие, виды, композиция, структура.
2. Групповая динамика.
3. Понятие команды и командообразования.
4. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность.
5. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии.
6. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.
7. Виды и стили общения в коллективе.
8. Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина».
9. Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный».

**Тема 7. Конфликт в организации**

1. Понятие конфликта, типология конфликтов.
2. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально-психологические.
3. Межличностные и межгрупповые конфликты.
4. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта.
5. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.
6. Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций.
7. Социально-психологический микроклимат.

**Тема 8. Профессиональное здоровье**

1. Профессиональное положение и психологическое благополучие.
2. Понятие психического здоровья.
3. Взаимодействие между семьей и работой.
4. Влияние сменной и ненормированной работы на профессиональное здоровье.
5. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы.

**Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема**

1. Функции организационной культуры.
2. Принципы формирования и поддержания организационной культуры.
3. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников.
4. Типология организационных культур.

**Тема 10. Имидж как технология социального управления**

1. Психология симпатии.
2. Имидж в деловой сфере.
3. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера).
4. Разработка имиджа.
5. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ.
6. Психология успеха.
7. Планирование карьеры и делового успеха.
8. Имидж и самопрезентация.

**Критерий оценки докладов**

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа; - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - обоснованно интерпретируется текстовая информация; - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	- изложение ясное и четкое; - приводимые доказательства логичны; - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости); - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал.
«хорошо»	1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию; 2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности; 3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано; 4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.
«удовлетворительно»	1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию; 2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении;

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.
«неудовлетворительно»	1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл; 2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал.

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра ГЕМД	И.В. Сафронова		
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		
3	УМО	Н.С. Ульянова		
4	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		