

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.0.37 Социология и психология управления
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108

очная форма обучения: зачет 5

очно-заочная форма обучения: зачет 5

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	51	51
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34	34
Самостоятельная работа	57	57
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	5	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	34	34
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	17	17
Самостоятельная работа	65	65
Зачет	9	9
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
ст.преподаватель

О.Ю. Серикова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» июня 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, к.т.н, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социологии и психологии управления
2	сформировать умения применять методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3	сформировать навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач: формирование сознательного отношения к выбранной профессии; воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; формирование психологии профессионала; формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.33 Организационная культура
2	Б1.О.39 Управление персоналом организации
3	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.37 Социология и психология управления
2	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
3	Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
4	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
5	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы
6	Б1.О.37 Социология и психология управления

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия социологии и психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальными организациями; социальные и психологические основы принятия управленческих решений Уметь: применять в практической деятельности методы социологии и психологии для организационной диагностики; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и

<p>психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>		<p>разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами</p> <p>Владеть: навыками работы с социальной информацией, необходимой для принятия управленческих решений в части работы с персоналом; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социо-логического исследования; навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</p>
<p>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом</p>	<p>Знать: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя</p> <p>Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; проводить самостоятельное социологическое исследование в организации с предварительно разработанной программой и инструментарием исследования, осуществлять обработку и анализ полученных данных по актуальным проблемам в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												*Код индикатора достижения компетенции
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма						
		Сем естр	Часы			Сем естр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом											ОПК-1.3
1.1	Социология управления в управлении организацией	5	2	4		10	5	2	2		13	
1.2	Основные психологические законы управления персоналом	5	4	8		10	5	4	4		13	
2.0	Раздел 2 Особенности организации управленческой деятельности											
2.1	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет.	5	3	6		10	5	3	3		13	ОПК-2.3
2.2	Работа менеджера над собой.	5	4	8		10	5	4	4		13	
2.3	Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	5	4	8		17	5	4	4		13	
	Итого	5	17	34		57	5	17	17		65	

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

6.1.1.1	Забродин В. Ю.	Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] .- https://urait.ru/bcode/514364	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	Николаев А. А.	Социология управления: учебник [Электронный ресурс] - https://znanium.com/catalog/product/1939960	Москва : ИНФРА-М, 2023	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Захарова Л. Н.	Психология управления : учебное пособие [Электронный ресурс] - https://znanium.com/catalog/product/1213703	Москва : Логос, 2020	100 % online
6.1.2.2	Леонова А.Б. Базаров Т.Ю. Абдуллаева М.М. [и др.] ; под общ. ред. Леоновой А.Б.	Организационная психология : учебник [Электронный ресурс]- https://znanium.com/catalog/product/1913659	Москва : ИНФРА-М, 2023	100 % online
6.1.2.3	Соломанидина. О — 2-е изд., перераб. и доп.	Организационная культура компании: учеб. пособие для ВУЗов [Электронный ресурс] - https://znanium.com/catalog/product/1007098	Москва : ИНФРА-М, 2019	100 % online

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Серикова О. Ю.	Социология и психология управления: курс лекций для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» [Электронный ресурс] - http://irbis.krsk.ircgups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D159%2E9%2F%D0%A1%2032%2D39%2E%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019	100 % online
6.1.3.2	Серикова О. Ю.	Социология и психология управления: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов очной и очно-заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023	100 % online

		[Электронный ресурс] -: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D316%2F%D0%A1%2032%2D378146689%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&a_uto_open=4		
6.1.3.3	Серикова О. Ю.	Социология и психология управления: методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 Управление персоналом. [Электронный ресурс] -: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D316%2F%D0%A1%2032%2D423402903%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&a_uto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023	100 % online
6.1.3.4	Серикова О. Ю.	Социология и психология управления: методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 Управление персоналом. [Электронный ресурс] -: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D316%2F%D0%A1%2032%2D104294337%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&a_uto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023	100 % online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.			

	Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования –
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма

занятие	<p>организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Социология и психология управления» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 57 часов по очной форме обучения, 65 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной и очно-заочной формы обучения выполняет: 5 семестр очное, 5 семестр очно-заочное</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию, текущему контролю знаний, выполнение ИДЗ, выполнение курсовой работы и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.О.37 Социология и психология управления**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.37 Социология и психология управления

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПСУ, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социология и психология управления» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр					

1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Социология управления в управлении организацией	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2 Основные психологические законы управления персоналом	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-10	Текущий контроль	Тема 4. Работа менеджера над собой	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	11-14	Текущий контроль	Тема 5. Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
6	15-16	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности	ОПК-1.3 ОПК-2.3	Тест (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения –

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Социология управления в управлении организацией	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2 Основные психологические законы управления персоналом	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-10	Текущий контроль	Тема 4. Работа менеджера над собой	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	11-14	Текущий контроль	Тема 5. Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
6	15-16	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности	ОПК-1.3 ОПК-2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная («зачтено» и «не зачтено») и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по теме
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины/ прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал	Высокий

	отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного

	материала
--	-----------

Тестирование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Социология управления в структуре управления организацией»

1. Понятие социальной организации.
2. Общие характеристики организации, модели организации.
3. Формальные и неформальные организации.
4. Подвиды социологической деятельности в рамках социологического сопровождения функционирования и развития организации.
5. Социологическое сопровождение как система: функции, задачи, принципы организации. Специфика организации социологических служб, направления деятельности.
6. Социологическое сопровождение как многоуровневая деятельность. Основные технологические этапы социологического сопровождения.
7. Субъекты и объекты социологического сопровождения как системы. Материальная часть. Организационная часть. Технологическая часть.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Основные психологические законы управления персоналом»

1. Место психологии управления в системе научного знания.
2. Психология управления как интегрированная, междисциплинарная отрасль знания.
3. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими науками.
4. Основные задачи психологии управления.
5. Методы психологии управления.
6. Проекция психологических знаний в управленческую деятельность.
7. Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа.

Личность
руководителя: психологический портрет»

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания и практического интереса к человеку в системе управления.
2. Междисциплинарный характер дисциплины «Социология и психология управления».
3. Общественная (групповая) потребность в управлении.
4. Структура социальной системы и управление (самоуправление) в ней.
5. Общие понятия управления. Объект и предмет управления.
6. Социальные последствия и ответственность за результаты управления.
7. Управление как трудовой процесс. Структура кадров управления.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Работа менеджера над собой»

- 1 Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического единства между (сплоченности) всеми социальными группами системы управления.
2. Методы управления.
3. Лидерство в структуре управления
4. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
5. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
6. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
7. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями»

1. Социальный институт
2. Управляющая функция социальных институтов
3. Социальная норма, власть, социальный контроль, социальный порядок
4. Изменение управленческих функций социальных институтов в условиях современного общества
5. Управленческие функции. государства

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Социология управления в структуре управления организацией»

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Основные психологические законы управления персоналом»

Задание: Проведите контент-анализ служебной характеристики и выясните, насколько самостоятелен в работе человек, на которого данная характеристика составлена.

«За время работы показал себя исключительно с положительной стороны. Не боится трудностей, прошел большой творческий путь и добился высокой квалификации. Обладает большим опытом. Думающий работник, отличается инициативой и стремлением к неординарному решению производственных задач. Принимает активное участие в

рационализаторской работе, имеет патенты, изобретения и печатные публикации. Имеет хорошую теоретическую подготовку, технически грамотен. Эрудирован, быстро овладевает приемами работы, быстро освоил новую технику, постоянно следит за новейшей научно-технической литературой. Вдумчив. Выполняет порученную работу добросовестно, отличается аккуратностью, старается выполнять производственные задания в точно указанный срок. Пунктуален, старателен, в выполнении служебных отличается точностью. Усидчив и тщателен в деле. По своим моральным и деловым качествам занимаемой должностью соответствует».

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа.
Личность

руководителя: психологический портрет»

Задание: Назовите методы воздействия, которые применял Рокфеллер для того, чтобы прекратить забастовку.

В 1915 вспыхнула крупная забастовка на шахтах в Колорадо, временами переходившая в настоящую войну шахтеров с властями. В течение двух ужасных лет весь штат эта самая кровопролитная забастовка в истории США. Воинственно настроенные, разгневанные шахтеры требовали от угольной компании, которую контролировал Джон Рокфеллер младший, повышения заработной платы. Уничтожалось имущество компании. Были вызваны войска. Пролилась кровь. По бастующим открыли огонь, их тела были изрешечены пулями. Кругом царил атмосфера ненависти. Рокфеллер был самым презируемым человеком в Колорадо.

Однако Рокфеллер сумел склонить бастующих на свою сторону. Они вернулись на работу, не сказав ни слова о повышении заработной платы, за которое так яростно боролись. Вот что произошло. Рокфеллер, которого бастовавшие шахтеры обещали повесить на дикой яблони, обратился к ним с речью. Он говорил очень любезно и дружелюбно. Его речь изобилвала такими фразами, как «я горжусь тем, что нахожусь здесь»; «я побывал в ваших домах и познакомился с женами и детьми многих из вас», «мы встречаемся здесь не как чужие, а как друзья». Он упомянул о «духе взаимной дружбы», о «наших общих интересах», о том, что находится здесь

только благодаря их любезности.

Свою речь Рокфеллер начал так: «Сегодня знаменательный день в моей жизни. Мне впервые представился счастливый случай встретиться с представителями рабочих и служащих этой великой компании, и я могу заверить вас, что горжусь тем, что я здесь, и буду помнить это собрание всю мою жизнь. Если бы наша встреча состоялась две недели назад, я стоял бы здесь как чужой для большинства из вас, узнавая лишь отдельные лица. Но, поскольку мне на прошлой неделе, удалось посетить все лагеря в южных угольных бассейнах и отдельно поговорить практически с каждым из ваших представителей, поскольку я побывал в ваших домах и познакомился с женами и детьми многих из вас, мы встречаемся здесь не как чужие, а как друзья, и, исходя из этого чувства взаимной дружбы, я рад возможности обсудить с вами наши общие интересы».

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Работа менеджера над собой»

Задание: Оцените каждую из этих линий и спрогнозируйте результат, к которому они приведут.

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя. Первая линия поведения: Альпинист, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои

собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них большего во избежание конфликтов.

Вторая линия поведения: Новый начальник («атакующий») отбрасывает все, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь, все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, чтобы начать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки у коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность. «Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

Третья линия поведения: «Лошадь». Делает все то же, что и на прежней работе. Чаще всего такая ситуация наблюдается тогда, когда руководитель был выдвинут снизу. Например, начальник цеха, выдвинувшийся из старших мастеров, по-прежнему держит под контролем все аспекты деятельности своего бывшего участка, вместо того, чтобы решать более широкий круг вопросов.

Четвертая линия поведения: «Шаман», усердно повторяющий привычные приемы, которые он применял на прежней должности и которые, как ему кажется, привели к его повышению по службе.

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Социология и психология управления»

Индикатор	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного	Количество тестовых
-----------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------------	------------------------

			элемента	заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	1.1 Социология управления в управлении организацией	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методы социологии и психологии	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Принципы социологии и психологии	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
	1.2 Основные психологические законы управления персоналом	Основные понятия и определения	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Работа в коллективе	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Принципы психологических законов управления персоналом	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	2.1 Управленческая деятельность как предмет психологического анализа	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Психологическая структура деятельности, культура мышления	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Проблемы дивергентного поведения, постановка цели на предприятиях	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
	2.2. Работа менеджера над собой	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ «сильный» и «слабый» руководитель	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Принципы творческого отношения к профессии, саорганизация, самообразование	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
	2.3 Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Функции социальных институтов	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Принципы психофизиологии	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
Итого				120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 30 мин.

1. Каким образом соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;
- б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
- в) «менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

2. Управление – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на экономическую систему.
- б) Воздействие на управляемую систему.
- в) Воздействие на принятие решений
- г) Воздействие на деятельность.

3. Развитие управленческой мысли включало изучение: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Задачи управления, человека, управленческую деятельность.
- б) Задачи управления.
- в) Человека.
- г) Управленческую деятельность.

4. Главная задача управления по Тейлору: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Обеспечение прибыли предпринимателя.
- б) Прибыль предпринимателя и благосостояние рабочего.
- в) Благосостояние рабочего.
- г). Интересы конкурентов.

5) Субъектом управления является: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Человечество.
- б) Управленческие группы и личности.
- в) Личности.
- г) Общество в целом.

6. Объект управленческого решения: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Лица, заинтересованные в управленческом решении.
- б) Лица, выполняющие управленческое решение.
- в) Лица, принимающие управленческое решение.
- г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

7. Стимулирование – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на природу.
- б) Воздействие на механизмы.
- в) Метод повышения профессионального уровня работника.
- г) Метод повышения нравственного уровня личности.

8. Нравственный выбор руководителя обусловлен: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Уровнем технического развития человечества.
- б) Уровнем технического прогресса.
- в) Уровнем нравственного развития личности.
- г) Уровнем профессиональной подготовки.

9. Требования к информации, учитываемые в управлении: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Точность и достоверность.
- б) Точность, достоверность, противоречивость.
- в) Краткость, точность, достоверность.
- г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

10. Избирательная прогнозирующая активность на стадии подготовки, настраивающая организм, личность на будущую деятельность, — это _____ готовность.

11. Изменения приемов и методов взаимодействия руководителя с людьми и пересмотра внутреннего содержания его контактов с ними требует изменение _____ руководства.

12. Комплекс характеристик управленческой деятельности, которые являются общими для определенной группы, — это _____ руководства.

13. Метод управленческой деятельности, включающей изучение, систематизацию, обобщение и оценку информации о структуре, общих и специфических качествах субъекта и объекта управления, — это _____ социально-психологической системы управления.

14. Отношения между людьми по поводу организации совместной жизнедеятельности, которые возникают при взаимодействии людей, — это отношения _____.

15. Подготовка и принятие реализуемых на практике решений во всех областях жизни и деятельности коллектива — это функция _____.

16. Признак коллектива, критерий его сформированности, определяющий степень его зрелости и нравственного здоровья, — это морально-психологический _____.

17. Процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями и деятельностью членов группы за счет индивидуальной инициативы участников — это _____.

18. Процесс управления трудовой деятельностью группы, осуществляемый путем социального контроля и власти на основе административно-правовых полномочий, — это _____.

3.35 Типовые тестовые вопросы

Ниже приведены образцы типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования по теме «Социология управления в управлении организацией»

1 Какого ученого считают родоначальником науки управления?

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

2 Главными принципами, какого подхода являются единство командования и единство руководства?

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства Д. Макгрегора.

3 В основу какой теории лег эксперимент, доказавший, что на производительность труда влияют не только технико-экономические, но и социально-психологические факторы?

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
по теме «Основные психологические законы управления персоналом»

1 Какой ученый выделил в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «Х», господствующий в прошлом, и стиль «У», к которому призывает доктрина «человеческих отношений».

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

2 Каким образом соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»?

- а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;
- б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
- в) «менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

3 Управление – это:

- а) Воздействие на экономическую систему.
- б) Воздействие на управляемую систему.
- в) Воздействие на принятие решений
- г) Воздействие на деятельность.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
по теме «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность

руководителя: психологический портрет.»

1 Развитие управленческой мысли включало изучение:

- а) Задачи управления, человека, управленческую деятельность.
- б) Задачи управления.
- в) Человека.
- г) Управленческую деятельность.

2 Главная задача управления по Тейлору:

- а) Обеспечение прибыли предпринимателя.
- б) Прибыль предпринимателя и благосостояние рабочего.
- в) Благосостояние рабочего.
- г). Интересы конкурентов.

3 Субъектом управления является:

- а) Человечество.
- б) Управленческие группы и личности.
- в) Личности.
- г) Общество в целом.

4 Объект управленческого решения:

- а) Лица, заинтересованные в управленческом решении.
- б) Лица, выполняющие управленческое решение.
- в) Лица, принимающие управленческое решение.
- г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

5 Стимулирование – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на природу.
- б) Воздействие на механизмы.
- в) Метод повышения профессионального уровня работника.
- г) Метод повышения нравственного уровня личности.

6 Нравственный выбор руководителя обусловлен:

- а) Уровнем технического развития человечества.
- б) Уровнем технического прогресса.
- в) Уровнем нравственного развития личности.
- г) Уровнем профессиональной подготовки.

7 Требования к информации, учитываемые в управлении:

- а) Точность и достоверность.
- б) Точность, достоверность, противоречивость.
- в) Краткость, точность, достоверность.
- г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
по теме «Работа менеджера над собой»

1 Верно ли, что выбор миссии и целей организации – это самое ответственное решение при стратегическом планировании?

- Да
- Нет

2 Коммуникация в управлении – это:

- а) Межличностное общение.
- б) Личная беседа и общее собрание.
- в) Общее собрание.
- г) Передача полномочий.

3 Условием успешности деловых переговоров являются:

- а) Сближение интересов
- б) Расхождение интересов
- в) Знание интересов
- г) Понимание интересов.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
по теме «Социальные институты в механизме управления. Управление социальными
организациями»

1 Принципиальные переговоры направлены на:

- а) Сотрудничество и согласие
- б) Согласие
- в) Солидарность и реализацию своих интересов
- г) Конфликт.

2 Социальный конфликт:

- а) Высшая стадия развития противоречий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, общества в целом, которая характеризуется усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов.
- б) Отсутствие четкой системы социальных норм, разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам.
- в) Прекращение работы рабочими и служащими.

3 Организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности, в ходе которой складываются отношения сотрудничества, общие интересы, ценности, нормы, это

- а) социальная группа
- б) социальный институт
- в) трудовой коллектив
- г) трудовые ресурсы

4 Ценности и этические принципы организации содержатся в ее:

- а) стратегии
- б) миссии
- в) правилах внутреннего распорядка
- г) коллективном договоре

5 Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента:

- а) Отправитель
- б) Сообщение
- в) Кодировка
- д) Декодировка

6 Какие из перечисленных элементов относят к централизованным структурам?

- а) штаб
- б) цепь
- в) палатка
- г) дом

7 Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики:

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций.

Пример итогового по дисциплине теста в соответствии с разработанной структурой теста

Итоговый тест по дисциплине «Социология и психология управления»

Тест состоит из 20 вопросов А, В, С, Д – типов.

Проходной балл - 65 % правильных ответов от общего числа.

Норма времени – 60 мин.

1 Какого ученого считают родоначальником науки управления?

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

2 Главными принципами, какого подхода являются единство командования и единство руководства?

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства Д. Макгрегора.

3 В основу какой теории лег эксперимент, доказавший, что на производительность труда влияют не только технико-экономические, но и социально-психологические факторы?

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства.

4 Какой ученый выделил в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «Х», господствующий в прошлом, и стиль «У», к которому призывает доктрина «человеческих отношений».

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

5 Каким образом соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»?

- а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;
- б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
- в) «менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

6 Управление – это:

- а) Воздействие на экономическую систему.
- б) Воздействие на управляемую систему.
- в) Воздействие на принятие решений
- г) Воздействие на деятельность.

7 Развитие управленческой мысли включало изучение:

- а) Задачи управления, человека, управленческую деятельность.
- б) Задачи управления.
- в) Человека.
- г) Управленческую деятельность.

8 Главная задача управления по Тейлору:

- а) Обеспечение прибыли предпринимателя.
- б) Прибыль предпринимателя и благосостояние рабочего.
- в) Благосостояние рабочего.
- г). Интересы конкурентов.

9 Субъектом управления является:

- а) Человечество.
- б) Управленческие группы и личности.
- в) Личности.
- г) Общество в целом.

10 Объект управленческого решения:

- а) Лица, заинтересованные в управленческом решении.
- б) Лица, выполняющие управленческое решение.
- в) Лица, принимающие управленческое решение.
- г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

11 Стимулирование – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на природу.
- б) Воздействие на механизмы.
- в) Метод повышения профессионального уровня работника.
- г) Метод повышения нравственного уровня личности.

12 Нравственный выбор руководителя обусловлен:

- а) Уровнем технического развития человечества.
- б) Уровнем технического прогресса.
- в) Уровнем нравственного развития личности.
- г) Уровнем профессиональной подготовки.

13 Требования к информации, учитываемые в управлении:

- а) Точность и достоверность.
- б) Точность, достоверность, противоречивость.
- в) Краткость, точность, достоверность.
- г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

14 Верно ли, что выбор миссии и целей организации – это самое ответственное решение при стратегическом планировании?

- Да
- Нет

15 Коммуникация в управлении – это:

- а) Межличностное общение.
- б) Личная беседа и общее собрание.
- в) Общее собрание.
- г) Передача полномочий.

16 Условием успешности деловых переговоров являются:

- а) Сближение интересов
- б) Расхождение интересов
- в) Знание интересов
- г) Понимание интересов.

17 Принципиальные переговоры направлены на:

- а) Сотрудничество и согласие
- б) Согласие
- в) Солидарность и реализацию своих интересов
- г) Конфликт.

18 Социальный конфликт:

а) Высшая стадия развития противоречий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, общества в целом, которая характеризуется усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов.

б) Отсутствие четкой системы социальных норм, разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам.

в) Прекращение работы рабочими и служащими.

19 Организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности, в ходе которой складываются отношения сотрудничества, общие интересы, ценности, нормы, это

- а) социальная группа
- б) социальный институт
- в) трудовой коллектив
- г) трудовые ресурсы

20 Ценности и этические принципы организации содержатся в ее:

- а) стратегии
- б) миссии
- в) правилах внутреннего распорядка
- г) коллективном договоре

21 Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента:

- а) Отправитель
- б) Сообщение
- в) Кодировка

д) Декодировка

22 Какие из перечисленных элементов относят к централизованным структурам?

- а) штаб
- б) цепь
- в) палатка
- г) дом

23 Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики:

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций.

3.4 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ (для заочной формы обучения)

Ниже приведены образцы типовых вариантов контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта контрольной работы для студентов заочной формы обучения

Вариант 1

Предлагаемое количество заданий – 6 заданий.

1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления

1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления

1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями

1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации

2 Руководитель в системе управления

2.1 Особенности управленческой деятельности

2.2 Руководство и лидерство

2.3 Проблемы личности руководителя

Вариант 2

1 Организация и социальная группа как объекты управления

1.1 Личность и малые группы в организации

1.2 Аппарат управления как социальная группа

1.3 Управленческая команда

2 Имидж руководителя. Практика его формирования

2.1 Имидж: понятие, подходы, слагаемые

2.2 Принципы формирования имиджа

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом

- 1. Объект и предмет социологии и психологии управления
- 2. Проблемное поле социологии и психологии управления
- 3. Функции социологии и психологии управления

4. Механизм и уровни теоретизирования
5. Общенаучные методологические подходы
6. Специально-научная методология
7. Законы, закономерности и принципы социологии и психологии управления
8. Первые школы научного управления
9. Становление российской управленческой мысли
10. Новая парадигма управления
11. Сущность социального управления
12. Основные понятия социального управления
13. Основные функции управления
14. Факторы внутренней среды организации
15. Внешняя среда организации
16. Формальные и неформальные организации
17. Понятие и сущность структуры организации

Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности

1. Управленческая деятельность
2. Социальная мысль о сущности социального порядка
3. Элементы и структура социального порядка
4. Процессы функционирования и изменения социального порядка
5. Социальные изменения
6. Понятие управляемости
7. Базовые модели управления
8. Координация, субординация и реординация как модели управления
9. Сущность, функции и особенности социальных технологий
10. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий
11. Механизм манипулирования. Способы защиты от манипуляции
12. Виды манипулирования
13. Содержание понятий «ситуация» и «проблема»
14. Ситуационные переменные
15. Методы анализа социально-управленческой ситуации
16. История возникновения ситуационного подхода в управлении
17. Понятия «социальная напряженность» и «социальный тонус».
18. Структура и виды социального тонуса в организации
19. Показатели и методы исследования социального тонуса
20. Методы управления социальным тонусом
21. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
22. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
23. Аппарат управления как социальная группа. Диапазон руководства
24. Основные теории руководства
25. Личность руководителя
26. Стилль управления. Модель идеального руководителя
27. Сущность управленческого решения
28. Стадии принятия управленческого решения в условиях неопределённости и риска
29. Мышление лица, принимающего решение
30. Ответственность лица, принимающего решение
31. Применение психологических тестов для диагностики

личностных и деловых качеств

- 32. Исследование психологической структуры личности
- 33. Измерение профессиональных предпочтений
- 34. Измерение межличностных отношений
- 35. Формирование команды

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Задание

Директивный, коллегиальный и попустительский стили руководства

Заполните таблицу

Дайте характеристику стилям управления

Техника (приемы, способы) принятия управленческих решений	Содержание решений, предлагаемых руководителем группы
Директивный стиль управления	
Коллегиальный стиль управления	
Попустительский стиль управления	

3.7 Перечень тестовых типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1 Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента:

- а) Отправитель
- б) Сообщение
- в) Кодировка
- д) Декодировка

2 Какие из перечисленных элементов относят к централизованным структурам?

- а) штаб
- б) цепь
- в) палатка
- г) дом

3 Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики:

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины «Социология и психология управления».

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые тестовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ.

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (для студентов очной формы обучения). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель

находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося,

как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

**Шкала и критерии оценивания компетенций в результате
изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.