

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИРГУПС)

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

Б1.О.26 Социология организаций 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 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Гуманитарные науки

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах

очная форма обучения: зачет 6 семестр

очно-заочная форма обучения: зачет 7 семестр

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	51	51
– лекции	17	17
– практические	34	34
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	57
Зачет		
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	34	34
– лекции	17	17
– практические	17	17
– лабораторные		
Самостоятельная работа	65	65
Зачет	9	9
Итого	108	108

ЧИТА

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, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
д.ф.н., доцент, зав. кафедрой

Е.И. Касьянова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Гуманитарные науки», протокол от «25» апреля 2024 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.ф.н., доцент

Е.И. Касьянова

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от «24» апреля 2024 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков проведения социологического исследования в организации в сфере управления персоналом, с целью получения информации о социальных взаимодействиях групп, личностей в различных типах организаций
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знания о процессе сбора, обработки и анализа социологических данных в системе управления персоналом
2	формирование у обучающихся умения в области выбора вида социологического исследования, необходимых методов и инструментария для его проведения в организации в соответствии с выбранной для изучения подфункцией системы управления персоналом
3	формирование у обучающихся навыков анализа и интерпретации данных социологического исследования изучения с целью изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое направление воспитательной работы	
<p>Цель – 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.</p> <p>Цель профессионально-трудового воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 других задач, связанных с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли 	

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.20 Маркетинг
2	Б1.О.22 Статистика
3	Б1.О.28 Организация труда персонала
4	Б1.О.31 Рынок труда
5	Б1.О.37 Социология и психология управления
6	Б1.О.39 Управление персоналом организации
7	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.29 Методы принятия управленческих решений
2	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**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-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	<p>Знать: понятийно-категориальный аппарат социологии организаций, методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом, методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>
		<p>Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации, использовать основные теории и принципы социологии организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом, осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений</p>
		<p>Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом, навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений, навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория	6	10	20		27	7	11	10		47	ОПК-2.3
1.1	Тема 1. Объектно-предметная область социологии организаций 1.1. Теории и методологии социологии организаций 1.2. Виды социальных групп и организаций 1.3. Особенности организаций. Типы и виды организаций.	6	2	4		4	7	3	2		6	ОПК-2.3

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр	
1.2	<p>Тема 2. Подходы в теории организаций</p> <p>2.1. Эволюция взглядов на организацию. Научное управление – Ф.У. Тейлор, А. Файоль. Теория бюрократии М .Вебер</p> <p>2.2. Неоклассические теории. Тектология А.А.Богданов. Теория административного поведения Г. Саймон. Теория Гласиер-Б.Д. Уилфред, Эллиотт Джеквес. Теория «Структура-5» Генри Минцберг.</p> <p>2.3 Теория институтов и институциональных изменений Дуглас Норт. Ресурсная теория организаций Р. Руммель, Д. Аакер, П. Шумахер, и др.</p>	6	2	4	5	7	2	2	7	ОПК-2.3
1.3	<p>Тема 3 Внешняя и внутренняя среда организации</p> <p>3.1 Факторы, определяющие организационную динамику. Эволюция организационных систем. Управление организацией</p> <p>3.2. Процесс коммуникации и эффективность управления организациями</p> <p>3.3. Критерии оценки стратегии организации</p>	6	2	4	5	7	2	2	7	ОПК-2.3
1.4	<p>Тема 4 Внутриорганизационная мотивация</p> <p>4.1. Мотивация трудовой деятельности. Структура потребностей А.Маслоу. Теория потребностей Д. Маккеланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория мотивации В. Врума.</p> <p>4.2. Внутриорганизационные взаимодействия</p> <p>4.3. Факторы, определяющие внутриорганизационные взаимодействия. Тип поведения в организации. Служебные нормы и правила</p>	6	2	4	7	7	2	2	8	ОПК-2.3
1.5	<p>Тема 5. Руководство в организации</p> <p>5.1. Функции управления в организации. Уровни управления и планирования в организации</p> <p>5.2. Персонал организации. Методы и формы управления персоналом</p> <p>Стратификация персонала организации</p> <p>5.3. Сущность организации как объекта социологического анализа</p>	6	2	4	6	7	2	2	9	ОПК-2.3

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
2.0	Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика	6	7	14		30	7	6	7		18	ОПК-2.3
2.6	Тема 6. Социологические исследования в организации: методология и методика анализа 6.1 Основные понятия социологического исследования 6.2. Виды и этапы проведения социологического исследования 6.3 Структура программы социологического исследования	6	2	4		10	7	2	2		6	ОПК-2.3
2.7	Тема 7 Основные методы социологического исследования 7.1 Опросные методы социологического исследования: анкетирование, интервью, тестирование, экспертный опрос 7.2. Неопросные методы социологического исследования: наблюдение, анализ документов, эксперимент	6	2	4		10	7	2	2		6	ОПК-2.3
2.8	Тема 8 Обработка и анализ результатов социологического исследования 8.1. Выводы социологического исследования 8.2. Результаты социологического исследования как база принимаемых решений в организации	6	3	6		10	7	2	3		6	ОПК-2.3
	Форма промежуточной аттестации - зачет	6					7		9			ОПК-2.3

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.1.1	Добренков, В. И. Социология : учебник / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003522-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1930704 (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Тощенко, Ж.Т. Социология: учебник для студентов, обучающихся по направлению	онлайн

	подготовки бакалавров и магистров «Социология» (040100) / Ж.Т. Тощенко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 607 с. - (Серия «Cogito ergo sum»). - ISBN 978-5-238-02260-4. - Текст: электронный.– Режим доступа: по подписке - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1028936 (дата обращения: 23.04.2024)	
6.1.1.3	Семенов, А. К. Теория организации : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2021. — 356 с. — ISBN 978-5-394-03854-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173997 (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке /онлайн
6.1.2.1	Игебаева, Ф. А. Социология : учебное пособие / Ф. А. Игебаева. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 236 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-019026-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2083301 (дата обращения:23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Оришев, А. Б. Социология: Учебное пособие / А.Б.Оришев - 2-е изд. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 224 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01457-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1012407 (дата обращения:23.04.2024)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн /ЭИОС
6.1.3.1	Касьянова Е.И. Социология организаций: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=31085.pdf (дата обращения:23.04.2024)	онлайн /ЭИОС
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС "Знаниум" http://znanium.ru/	
6.2.3	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

**7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ,
НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1	Учебный и лабораторный корпусы ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 4.8 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 4.9 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 4.30 для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор (переносной), экран (переносной), ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

**8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неперенным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуется волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая</p>

	<p>работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации.</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма 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>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах.</p>

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1. Общие положения

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

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

- 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 ОПОП; 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 организаций» участвует в формировании компетенций:

ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Программа контрольно-оценочных мероприятий

очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр			
1	Текущий контроль	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория Тема 1. Объектно-предметная область социологии организаций	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Подходы в теории организаций	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Внешняя и внутренняя среда организации	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Внутриорганизационная мотивация	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
5	Текущий контроль	Тема 5. Руководство в организации	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория	ОПК-2.3 Тестирование (компьютерные технологии / письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика Тема 6. Социологические исследования в организации: методология и методика анализа	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
8	Текущий контроль	Тема 7. Основные методы социологического исследования	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
9	Текущий контроль	Тема 8. Обработка и анализ результатов социологического исследования	ОПК-2.3 Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно, письменно), кейс-задача (устно, письменно), выполнение тестирования
10	Текущий контроль	Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика	ОПК-2.3 Тестирование (компьютерные технологии / письменно)

11	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика	ОПК-2.3	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
----	--------------------------	---	---------	---

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий

очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
7 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория Тема 1. Объектно-предметная область социологии организаций	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Подходы в теории организаций	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Внешняя и внутренняя среда организации	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Внутриорганизационная мотивация	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
5	Текущий контроль	Тема 5. Руководство в организации	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория	ОПК-2.3	Тестирование (компьютерные технологии / письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика Тема 6. Социологические исследования в организации: методология и методика анализа	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
8	Текущий контроль	Тема 7. Основные методы социологического исследования	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (устно, письменно)
9	Текущий контроль	Тема 8. Обработка и анализ результатов социологического исследования	ОПК-2.3	Творческое задание (устно, письменно), дискуссия (устно), доклад (устно, письменно), кейс-задача (устно, письменно),
10	Текущий контроль	Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика	ОПК-2.3	Тестирование (компьютерные технологии / письменно)

11	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика	ОПК-2.3	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
----	--------------------------	---	---------	---

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования. 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 четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Образец индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Типовые контрольные задания для проведения дискуссий
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
5	Тестирование (компьютерные)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий

	технологии)	умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к зачету
7	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения социологии организаций при проведении промежуточной аттестации в форме зачета.

Шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. 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. 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 ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Тестирование – промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями выполнил индивидуальное творческое задание. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями выполнил индивидуальное творческое задание

	задание. Показал удовлетворительные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала
«неудовлетворительно»	Обучающийся не выполнил индивидуальное творческое задание. Показал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала

Дискуссия

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»	Обучающимся представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»	Обучающимся представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Обучающимся частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Тестирование – текущий контроль:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Образец индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов творческих заданий по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта творческого задания
по теме «Внешняя и внутренняя среда организации»

Задание 1

Работа в группах "Элементы внутренней среды организации и их характеристика"

1) цели – конкретное конечное состояние или желаемый результат, на достижение которого направлены усилия организации. Общая или генеральная цель называется миссией, которой организация заявляет о себе на рынке. Цели устанавливаются в процессе планирования.

2) структура – количество и состав ее подразделений, ступеней управления в единой системе. Её назначение в обеспечении эффективного достижения целей организации. Она включает каналы коммуникации, по которым передается информация для принятия решений. С помощью принятых решений обеспечивается координация и контроль за отдельными структурными подразделениями организации.

3) задача – работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом и в установленные сроки. Задачи делятся на 3 группы: работа с людьми, работа с информацией, работа с предметами.

4) технология – принятый порядок связей между отдельными видами работ.

5) люди – коллектив организации.

6) организационная культура – система коллективно разделяемых ценностей, убеждений, оказывающая влияние на поведение отдельных работников, а так же на результаты работы.

Задание: составить структурно-логическую схему, где должны быть представлены элементы внутренней среды организации с их характеристиками и защитить.

Задание 2

Обоснуйте свое мнение. Что дает социология организаций для бакалавра направления «Управление персоналом организации»?

Задание 3

1. Раскройте содержание познавательной функции социологии организации. На Ваш взгляд, она связана ...

- а) с определенными научными предположениями;
- б) с изучением закономерностей развития и функционирования социальной системы организации и ее составных элементов;
- в) с созданием и внедрением социальных технологий.

Задание 4

Понятие мотивации имеет самое широкое распространение в современной науке и

практике. Как может рассматриваться мотивация с точки зрения управления организацией?

Задание 5

Найдите материал в указанных источниках информации и расскажите, объясните, как применяется теория мотивации в управлении современной организацией?

3.2 Типовые контрольные задания для проведения дискуссий

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта дискуссии по теме «Руководство в организации»

Цель. Закрепление знаний об основных стилях лидерства; оценка эффективности каждого из них.

На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента.

Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40- часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах.

Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, что бы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники.

Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента.

Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей.

В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию.

Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату.

Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и

оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впасть в истерику из-за вида капли крови.

Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами.

Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы и задания

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?
2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

3.3 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

1. Темы докладов по теме «Объектно-предметная область социологии организаций»

1. Теории и методологии социологии организаций.
2. Виды социальных групп и организаций.
3. Особенности организаций. Типы и виды организаций
4. Социология организаций как специальная социологическая теория. Ее предмет и объект.
5. «Рациональный» подход и «классическое» направление в теории организаций, их характеристика.
6. Школа «человеческих» отношений.
7. Предпосылки и условия возрастания интереса к проблеме чело-века в американском менеджменте.
8. «Теория обмена» и особенности технологического подхода к анализу организаций как социальных систем.
9. Анализ общественных и государственных организаций в современной социологии.

2. Темы докладов по теме «Подходы в теории организаций»

1. Эволюция взглядов на организацию. Научное управление – Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Теория бюрократии М. Вебер.
2. Неоклассические теории. Тектология А.А. Богданов. Теория административного поведения Г. Саймон. Теория Гласиер-Б.Д. Уилфред, Эллиотт Джеквес. Теория «Структура-5» Генри Минцберг.
3. Теория институтов и институциональных изменений Дуглас Норт. Ресурсная теория организаций Р. Руммель, Д. Аакер, П. Шумахер, и др.
4. Вклад в научное понимание организации как социальной системы Ф. Гилбрета, Л. Гилберта.
5. Социально-экономические взгляды Х. Манстерберга, Х. Эмерсона.
6. Факторы эффективности организации Р. Лайкерта.

7. Теория административного поведения Г. Саймона.
8. Системная теория организации Гласера.
9. Теория организационного капитала И. Ансофф.

3. Темы докладов по теме «Внешняя и внутренняя среда организации»

1. Факторы, определяющие организационную динамику. Эволюция организационных систем. Управление организацией.
2. Процесс коммуникации и эффективность управления организация-ми. 3. Критерии оценки стратегии организации.
3. Социальная организация: понятие, виды, типы, модели организации.
4. Современные организационно-правовые формы организаций.
5. Характер собственности, принадлежность капитала и сфера деятельности.
6. Российские хозяйственные организации.
7. Типы экономики (рыночный, командный, традиционный и смешанный) и особенности организаций в них.
8. Формы собственности и виды организаций.
9. Виды промышленных организаций и крупных компаний.
10. Формы организации бизнеса.

4. Темы докладов по теме «Внутриорганизационная мотивация»

1. Мотивация трудовой деятельности. Структура потребностей А. Маслоу. Теория потребностей Д. Маккеланда.
Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория мотивации В. Врума.
2. Внутриорганизационные взаимодействия.
3. Факторы, определяющие внутриорганизационные взаимодействия. Тип поведения в организации. Служебные нормы и правила.
4. Виды организационных целей: цели-задания, цели-ориентации, цели-системы.
5. Виды организационных целей по направленности: цели функционирования, развития, усовершенствования.
6. Виды организационных целей: текущие, среднесрочные, долгосрочные.
7. Построение дерева целей.
8. Понятие миссии и стратегии организации.
9. Классификация организационных технологий по способу производства (производственная технология) – Джоан Вудворд.
10. Классификация организационных технологий по видам стратегий, избираемых для уменьшения технологической неопределенности.

5. Темы докладов по теме «Руководство в организации»

1. Функции управления в организации. Уровни управления и планирования в организации.
2. Персонал организации. Методы и формы управления персоналом. Стратификация персонала организации.
3. Сущность организации как объекта социологического анализа.
4. Доктрина человеческих отношений.
5. Понятие руководства в организации.
6. Функции руководства в организации.
7. Структура руководства в организации.
8. Планирование и прогнозирование в руководстве организации.
9. Контроль в руководстве организацией.
10. Власть и влияние.
11. Задачи, функции и деятельность менеджера по руководству в организации.

6. Темы докладов по теме «Социологические исследования в организации: методология и методика анализа»

1. Основные понятия социологического исследования.
2. Виды и этапы проведения социологического исследования.
3. Структура программы социологического исследования.
4. Рабочий план социологического исследования. Основные методы социологического исследования
5. Опросные методы социологического исследования: анкетирование, интервью, тестирование, экспертный опрос.
6. Неопросные методы социологического исследования: наблюдение, анализ документов, эксперимент
- 7 Контент-анализ

7. Темы докладов по теме «Основные методы социологического исследования»

1. Понятие метода, методики, методологии социологического исследования
2. Социометрия и ее возможности в практике управления персоналом.
3. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров.
4. Оценка командных ролей и командных взаимодействий.
5. Профессиональный стресс персонала: методы диагностики и психокоррекции.
6. Профессиональные деформации персонала: методы диагностики и психокоррекции.
7. Проблема влияния личности экспериментатора и ситуационных переменных на процесс психодиагностики.
8. Фокус-группа

8. Темы докладов по теме «Обработка и анализ результатов социологического исследования

1. Выводы социологического исследования.
2. Результаты социологического исследования как база принимаемых решений в организации.
3. Понятие метода в социологическом исследовании.
4. Классификация методов сбора первичной социологической информации.
5. Характеристика основных методов сбора социологической информации.
6. Метод фокус-группы.
7. Контент-анализ в исследовании организации.
- 8 Шкалирование. Основные виды шкал.

3.4 Типовая кейс-задача

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типовой кейс-задачи на тему «Социологические исследования в организации: методология и методика»

Задание – составить программу социологического исследования по теме.

Темы для социологического исследования

1. Социально-психологический климат в коллективе.
2. Исследование причин трудовых конфликтов.
3. Исследование взаимоотношений между руководителем и подчиненным.

4. Исследование взаимоотношений между работниками разного возраста.
5. Исследование удовлетворенностью условиями труда.
6. Исследование организационной культуры и ее влияние на работу коллектива.
7. Определить стадию развития коллектива.
8. Выявить стиль управления и его совместимость со стратегией организации.
9. Исследование текучести кадров в организации.
10. Определить удовлетворенность работников условиями труда и заработной платой.
11. Выявить неформального лидера.
12. Выявить уровень информированности работников о работе организации и планах ее развития.

Программа социологического исследования

Элемент программы	Пример
1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	
1. Проблема -реально существующее в действительности противоречие, получившее теоретическое осмысление и выраженное в четкой формулировке	Проблема трудоустройства молодежи
2. Цель исследования - планируемый результат	Изучить и обобщить опыт по проблеме, разработать практические рекомендации по ее решению
3. Объект исследования – явление, процесс, сфера социальной жизни, на которые направлена познавательная деятельность социолога	Социальная группа – молодежь
4. Предмет исследования – определенная сторона, свойство, особенность объекта исследования	Потребности молодежи, факторы, определяющие трудоустройство молодых людей
5. Задачи исследования - мероприятия или работа, с помощью которой достигается цель	Изучить теоретические аспекты проблемы трудоустройства молодежи Определить потребности молодежи 3. Проанализировать рыночные отношения и культуру общества 4. Выявить методы и формы трудоустройства молодежи 5. Выявить роль семьи и государства в решении проблемы
6. Гипотеза Предположение, суждение, нуждающееся в проверке	1. Неблагоприятная социально-экономическая ситуация 2. Слабая государственная политика в этой сфере 3. Высокие требования работодателя 4. Отсутствие соответствующей подготовки и стремления у молодежи
7. Определение всех понятий исследования Четкая формулировка всех категорий исследования	Молодежь – это возрастная группа от 18 до 30 лет Трудоустройство – это... Занятость – это... Трудовая деятельность – это...
2. МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	
1. Выборка Отбор единиц наблюдения из генеральной совокупности исследования. Выборка – это микромодель генеральной совокупности, т.е. всех людей, подлежащих исследованию. Выборка может быть случайная, серийная, гнездовая, механическая	Применяем механическую выборку: из списка генеральной совокупности опросим каждого сорокового молодого человека. Итого 1000 человек из 100000
2. Метод Характеристика и обоснование выбранного метода исследования.	Используется 2 метода: анкетирование молодых людей и анализ документов

3. Схемы сбора и обработки информации.

Если количество опрошенных составляет мене 500 человек, то информация обрабатывается вручную с привлечением специалистов. Если более 500 человек, то разрабатывается программа обработки информации на ЭВМ.

4. Анализ результатов исследования.

Образец типовой кейс-задачи на тему «Внутриорганизационное взаимодействие»

Проанализировать конфликтные ситуации. Предложить методы выхода из конфликтных ситуаций.

1. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Б. Лучше всею попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.

2. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив из наиболее авторитетных сотрудников, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

3. Проанализируйте причины и последствия конфликта.

Дмитрий Смирнов — руководитель машиностроительного предприятия на протяжении трех лет весьма успешно контактировал с партнером из Австрии — мистером Брауном, который поставлял ему оборудование, запасные части, в случае необходимости осуществлял ремонт оборудования.

При заключении договора на новый вид оборудования возникли некоторые разногласия относительно продажной цены за единицу новой установки. Дмитрию показалось, что 10 000 долл. – это дорого, он настаивал на 7000. Браун убеждал его, показывая прейскуранты других фирм, что это достаточно обоснованная и справедливая цена. Но Дмитрий решил, что надо настоять на своем. Он знал, что компания Брауна

испытывает экономические трудности и в данной ситуации он вынужден будет согласиться с условиями Дмитрия.

Сделка состоялась на условиях, которые предложил Дмитрий.

Однако последствия победы оказались для Дмитрия совершенно неожиданными. Мистер Браун не выдержал конкуренции, он разорился и ушел с рынка. Неудачная для Брауна сделка с Дмитрием сыграла в его крахе не последнюю роль. Впоследствии Дмитрий сам оценил, что цена, которую предлагал ему Браун, действительно соответствовала рыночным условиям.

После разрыва отношений с Брауном у Дмитрия возникла другая проблема — поставка запасных частей и комплектующих узлов для уже купленного ранее у Брауна оборудования. Другие поставщики предлагали Дмитрию подобные услуги значительно дороже. Дмитрий испытывал угрызения совести еще и потому, что когда-то у него с Брауном были дружеские отношения, они бывали друг у друга дома, обменивались поздравлениями к праздникам.

Прошло уже несколько лет, но эта история не дает Дмитрию покоя. Вопросы.

1. Каковы источники конфликта?
2. Какой тактики придерживались участники конфликта?
3. Как можно оценить последствия конфликта и переговоров для их участников?

3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	Тестовые задания
ОПК-2.3. Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Объектно-предметная область социологии организаций	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>1 Кто ввел термин социология непосредственно в научный оборот. Напишите фамилию <:Конт:>.</p> <p>2 Социология как самостоятельная наука возникла в <:19:> веке. Напишите век арабскими цифрами.</p> <p>3 Социальные свойства социальной организации (что лишнее?) 1 Организационные цели и функции 2 Мотивация 3 Стимулирование 4 Рекомендации</p> <p>4 Основные системообразующие качества социальной системы (что верно?) Отметить два варианта. 1 Наука 2 Цель 3 Отсутствие структурной иерархии 4 Управление</p>
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>5 Социальная система общего порядка – это: <:социальный институт:>. С маленькой буквы из двух слов.</p> <p>6 Как по-другому можно назвать социетальную систему? <:Суперсистема:>. Ответ напишите с большой буквы.</p> <p>7 Какие организации не «вписываются» по сути в ряд, классификацию указанных? (что лишнее?). Выбрать два варианта ответа 1 Формальные 2 Бюджетные 3 Неформальные 4 Криминальные</p> <p>8 Социальная система общего порядка – это: 1 Трудовой коллектив 2 Социальный институт 3 Социально-политическое сообщество</p>

				4 Компания друзей и партнеров
	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		<p>9 Квалифицированные, а также не имеющие квалификации работники, которые непосредственно не реализуют цели организации – это: <:технический состав:>.</p> <p>10 Социология организаций является отраслью <:социологии:>.Какой науки?</p> <p>11 Трудовой коллектив и семья – это пример системы: 1 Менее общего порядка 2 Суперсистемы 3 Системы среднего порядка 4 Усложненной</p> <p>12 К функциям социологии организаций относятся: 1 Познавательная, оценочная, направляющая, предсказательная, культурологическая 2 Оценочная, обучающая, социально-направляющая, прогностическая, поисковая, корректирующая 3 Познавательная, оценочная, прогностическая, обучающая, социально-инженерная, культурологическая, поисковая 4 Коммуникативная</p>
	Подходы в теории организаций	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>13 Как называется социология М. Вебера? <:Понимающая:> Ответ напишите с большой буквы.</p> <p>14 Когда возникли первые представления о процессах управления? <:В первобытном обществе:>. Ответ из двух слов</p> <p>15 Виды управленческих отношений в организации? Можно выбрать два варианта ответов. 1 Отношения субординации 2 Отношения координации 3 Отношения дружбы и взаимопомощи 4 Семейные отношения</p> <p>16 Социология организаций является: 1 Частным разделом менеджмента, изучающим особенности поведения людей в коллективе при выполнении трудовых обязанностей 2 Отраслью социологического знания, которая изучает систему и процессы управления, складывающиеся в организации 3 Самостоятельной социально-экономической дисциплиной, предметом</p>

			<p>которой выступают отношения людей на фоне функционирования той или иной экономической системы</p> <p>4 Отраслью социологии управления</p>
	Умение	<p>2 – ОТЗ</p> <p>2 – ЗТЗ</p>	<p>17 Согласно теории структурно-функционального анализа Т. Парсонса социальные конфликты являются <:патологией:></p> <p>18 Пассивное принятие индивидом групповых норм и мнений называется <:конформизмом:></p> <p>19 Согласно правилам «справедливого обмена», сформулированным... можно объяснить различные типы социального поведения индивида. Укажите один вариант ответа</p> <p>1 Р. Дарендорфом</p> <p>2 Дж. Хомансом</p> <p>3 Д. Беллом</p> <p>4 Ю. Хабермасом</p> <p>20 Установите соответствие между понятиями и их определениями</p> <p>1 Конфликт< >Форма социального взаимодействия, в которой акторы стремятся к осуществлению своих интересов в ущерб интересам других людей</p> <p>2 Социальное взаимодействие< >Действие, направленное на другого человека и вызывающее ответную реакцию</p> <p>3 Социальный контроль< >Механизм регуляции отношений индивида и общества</p> <p>4 Социальный контакт< >Процесс установления социальной связи; начальный этап взаимодействия между индивидами или социальными группами</p>
	Действие	<p>2 – ОТЗ</p> <p>2 – ЗТЗ</p>	<p>21 Начальное и непрерывное обучение – это характерная особенность ... <:госслужащих:>, и их программ по подготовке.</p> <p>22 Какой ресурс является основным в любой организации? <:Человеческий:></p> <p>23 Укажите характеристику шведской модели управления:</p> <p>1 Национальное самосознание имеет очень высокий уровень</p> <p>2 Производительность труда и ориентация на признание внутри коллектива напрямую связаны между собой</p> <p>3 Социальная политика направлена на то, чтобы сделать имущественное неравенство между членами общества минимальным</p> <p>4 Она ничем не отличается от других</p>

				<p>24 Согласно концепции Н.Лумана социальные системы:</p> <p>1 Самовоспроизводящиеся, самореферентные</p> <p>2 Самоуправляемые, самосохраняющиеся</p> <p>3 Саморегулируемые, самовозобновляемые</p> <p>4 Неуправляемые</p>
Внешняя и внутренняя среда организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>25 Совокупность внутренних и внешних, природных и социальных условий, в которых протекает функционирование организации, называется <:средой:> организации</p> <p>26 Что принято считать предметом идеологического манипулирования? <:Общественное мнение:></p> <p>27 Социальные свойства социальной организации (что лишнее?)</p> <p>1 В се ответы верны</p> <p>2 Отношения субординации</p> <p>3 Отношения инициативы</p> <p>4 Отношения реорганизации</p> <p>28 Какие организации не «вписываются» по сути в ряд указанных? (что лишнее?)</p> <p>1 Криминальные</p> <p>2 Формальные</p> <p>3 Неформальные</p> <p>4 Бюджетные</p>	
	Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>29 Иерархическую структуру общества отражает понятие социальная <:стратификация:></p> <p>30 В теории структуризации Э. Гидденс пытается преодолеть противопоставление социальной структуры и ... <:индивида:></p> <p>31 Составные части социальной среды социальной организации (что лишнее?)</p> <p>1 Награды и наказания</p> <p>2 Социальные группы</p> <p>3 Статусы</p> <p>4 Нормы</p> <p>32 Основные задачи управления нововведениями в организации (отметьте лишнее?)</p>	

				<p>1 Понимание необходимости управления нововведениями</p> <p>2 Понимание необходимости наказаний нарушителей правил</p> <p>3 Знание стратегии управления в переходный период</p> <p>4 Знание методов преодоления сопротивления в организации</p>
		Действие	<p>2 – ОТЗ</p> <p>2 – ЗТЗ</p>	<p>33 Группа, система ценностей и норм которой выступает для индивида своеобразным эталоном поведения называется <:референтной:></p> <p>34 Организационная система взаимодействует с внешней средой. Как ее можно определить? <:Открытая:> Ответ напишите с большой буквы.</p> <p>35 Управленческие концепции, системы (отметьте неверное?)</p> <p>1 Управление посредством техники</p> <p>2 У правление посредством директив</p> <p>3 Управление посредством методов</p> <p>4 Управление посредством участия в деятельности</p> <p>36 Назовите особенности полномочий как сторон власти (что лишнее?)</p> <p>1 Они определены в должностной инструкции</p> <p>2 Они реализуются по вертикали</p> <p>3 Они признаются подчиненными</p> <p>4 Они обременительны</p>
	Внутриорганизационная мотивация	Знание	<p>2 – ОТЗ</p> <p>2– ЗТЗ</p>	<p>37 Идеологическое манипулирование направлено на формирование <:общественного мнения:>. Ответ из двух слов.</p> <p>38 Кто является автором наиболее известной теории иерархии потребностей <:Маслоу:>. Напишите фамилию.</p> <p>39 Что не свойственно для поведения руководителя либерального стиля ?</p> <p>1 Ждет указаний от руководства или решения совещания</p> <p>2 Подбором кадров не занимается</p> <p>3 Приказывает, распоряжается, командует</p> <p>4 Отдает инициативу в руки подчиненных</p> <p>40 Характеристики четырех стилей руководства по теории П.Херсли и К.Бланшара (что лишнее?)</p> <p>1 Приказы, премии, выговоры</p> <p>2 Инструктирование, контроль, направление деятельности</p> <p>3 Моральное поощрение, сотрудничество, поддержка</p> <p>4 Наделение полномочиями, наблюдение, проверка</p>
		Умение	<p>2 – ОТЗ</p> <p>2 – ЗТЗ</p>	<p>41 Наглядной моделью иерархии потребностей в теории А. Маслоу является широко известная <:пирамида:> потребностей</p>

				<p>42 В пирамиде Маслоу семь уровней. Но часто ее упрощают до <:5:> уровней. Напишите число арабской цифрой</p> <p>43 Кого из нижеперечисленных можно считать руководителем низового звена? 1 Главного бухгалтера 2 Ректора университета 3 Министра страны 4 Премьер-министра страны</p> <p>44 Содержательная теория мотивации — теория Клейтона Альдерфера выделяет три базовые потребности. Укажите неверную. 1 Потребность в дружбе 2 Потребность существования 3 Потребность связи 4 Потребность роста</p>
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>45 Теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера –Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Локка, теория усиления Б. Скиннера. Это все <:процессуальные:> теории потребностей</p> <p>46 Кто является автором теории валентности, инструментальности ожиданий в теории потребностей <:Врум:>. Напишите фамилию.</p> <p>47 Референтная группа выполняет для индивида функции... 1 Стигматизации 2 Передачи статуса 3 Формирования нормативной системы 4 Познавательной</p> <p>48 Группа, основанная на взаимной симпатии друг к другу, членам которой присуща идентификация себя как «Мы», называется <:первичной:> группой.</p>
	Руководство в организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>49 Законы организации - это <: социальные:> законы. Какие? Вставьте пропущенное слово.</p> <p>50 Основным законом теории организации, имеющим внешнюю и внутреннюю направленность, является закон <:синергии:>. Вставьте пропущенное слово.</p> <p>51 Виды управленческих отношений (что не верно?)</p>

			<p>1 Отношения субординации 2 Отношения инициативы 3 Отношения дружбы и взаимопомощи 4 Отношения координации</p> <p>52 Основные задачи управления нововведениями (что лишнее?) 1. Понимание необходимости управления нововведениями 2 Знание методов преодоления сопротивления в организации 3 Понимание необходимости наказаний нарушителей правил 4 Знание стратегии управления в переходный период</p>
	Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>53 Первый фундаментальный закон социального управления - это закон, выражающий объективную необходимость <:управления:> в системном воспроизводстве общества или организации.</p> <p>54 Как называется закон, который утверждает, что для каждой организации существует наилучшая и только ей присущая структура производства и управления? Это закон <:своеобразия:></p> <p>55 Виды манипулирования в организации? 1 Экономические 2 Идеологические 3 Все ответы верны 4 Бюрократические</p> <p>56 Типы управления по механизму управления (укажите неверный ответ?) 1. Экономические 2 Командно-административное 3 Целевое 4 Технократическое</p>
	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>57 Перед принятием решения руководитель советуется с подчиненными, поощряет инициативу. К какому стилю руководства относятся его действия? <:Демократическому:> стилю руководства.</p> <p>58 Руководитель единолично решает вопросы, подавляет инициативу. Для какого стиля руководства характерно данное поведение? <:Авторитарного:> стиля руководства.</p> <p>59 Какое измерение не применяется к социальной мобильности: 1 Горизонтальная – вертикальная. 2 Восходящая – нисходящая. 3 Индивидуальная – групповая.</p>

				<p>4 Классическая – современная.</p> <p>60 Работники концерна «Газпром» представляют собой...</p> <p>1 Социальный агрегат 2 Социальную категорию 3 Массовую общность</p> <p>4 Групповую общность</p>
	Социологические исследования в организации: методология и методика анализа	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>61 Для изучения стандартных и массовых форм поведения эффективен метод <:анкетного опроса:>. Ответ из двух слов.</p> <p>62 Процедура отбора подмножества элементов генеральной совокупности, позволяющая делать выводы обо всем множестве элементов, называется: <:выборкой:> С маленькой буквы</p> <p>63 Установите соответствие между понятиями и их определениями</p> <p>1 Выборочная совокупность< >совокупность единиц, отобранных для исследования, по которой можно судить обо всем объекте</p> <p>2 Репрезентативность выборки< >соответствие структуры выборки структуре генеральной совокупности</p> <p>3 Генеральная совокупность< >все множество объектов исследования</p> <p>4 Выборка< >процедура отбора элементов объекта исследования</p> <p>64 Метод предварительного исследования, проводимый с целью проверки всех элементов основного исследования и внесения в него корректив ...</p> <p>1 Сравнительный 2 Описательный 3 Аналитический</p> <p>4 Разведывательный (пилотажный)</p>
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>65 Тип вопроса, предлагающий респонденту написать ответ? <:открытый:>.</p> <p>66 Свойство выборки отражать характеристики изучаемой генеральной совокупности называется <:репрезентативностью:>.</p> <p>67 Описательное исследование это:</p> <p>1 Наиболее простой вид социологического исследования, имеющий целью получить оперативную информацию;</p> <p>2 Самый глубокий вид социологического исследования, ставящий перед собой выяснение причинно-следственных связей между явлениями;</p> <p>3 Более сложный вид социологического исследования, предполагающий получение сведений, дающих относительно целостное представление об изучаемом явлении.</p>

				<p>4 То же, что и экспресс-опрос</p> <p>68 Методология социологического исследования это: 1 Учение о принципах построения, формах и методах научного знания и преобразования действительности 2 Способ построения обоснования системы знания 3 Последовательность всех познавательных и организационных действий, способ организации исследования; 4 Сумма частных приемов позволяющих применить тот или иной метод к данной специфической предметной отрасли.</p>
Основные методы социологического исследования	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>69 Кто является автором метода социометрии <:Морено:>.</p> <p>70 Какой метод исследования потребуются для того, чтобы определить готовность людей голосовать на предстоящих выборах? Это метод <:опроса: ></p> <p>71 Главным недостатком метода наблюдения является: 1 Невозможность получения целостной картины явления 2 Субъективность оценки изучаемого явления 3 Невозможность проверки правильности получаемых результатов 4 Временная неэффективность</p> <p>72 Функция социологии, заключающаяся в разработке практических рекомендаций, в создании и использовании способов воздействия на поведение и сознание людей с целью решения социальных проблем 1 Познавательная 2 Прикладная 3 Прогностическая 4 Функция социального контроля</p>	
	Умение	2 – ОТЗ 2– ЗТЗ	<p>73 Метод исследования и способ рассуждения, посредством которого из общих посылок в соответствии с законами логики, следует заключение частного характера называется <:дедукцией:></p> <p>74 Представитель данного направления Гарольд Гарфинкель стремился распространить методы социальной антропологии и этнографии на общую методологию. Это направление называется <:этнометодологией:></p> <p>75 Метод сбора первичной социологической информации путем непосредственной регистрации событий и процессов, происходящих в определенный момент</p>	

				<p>1 Опрос 2 Наблюдение 3 Эксперимент 4 Социометрия</p> <p>76 Для изучения стандартных и массовых форм поведения эффективен метод 1 Глубинного интервью 2 Проективного эксперимента 3 Мысленного эксперимента 4 Анкетного опроса</p>
	Обработка и анализ результатов социологического исследования	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	<p>77 Метод, при котором строго соблюдается принцип равенства шансов попадания в выборку для всех единиц изучаемой совокупности, называется <: выборкой:></p> <p>78 Данное научное предположение, выдвигаемое для объяснения какого-либо явления и требующее проверки, называется <: гипотезой:></p> <p>79 Как в социологии называют тех, кого опрашивают? <: Респондентами:></p> <p>80 С чем работает контент-анализ: 1 С лабораторными пробами 2 С текстами 3 С людьми 4 С идеями</p> <p>81 Установление связи концептуального аппарата исследования с его методическим инструментарием. 1 Операционализация понятий 2 Интерпретация понятий 3 Разработка инструментария исследования 4 Выдвижение гипотезы исследования</p> <p>82 Метод, при котором строго соблюдается принцип равенства шансов попадания в выборку для всех единиц изучаемой совокупности. 1 Пропорциональная выборка 2 Многоступенчатая выборка 3 Серийная выборка 4 Стратифицированная выборка</p>

		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>83 Включенное наблюдение и нарративное интервью относят к <:качественным:> методам исследования</p> <p>84 Стратегический документ исследования называется <:программой:> социологического исследования</p> <p>85 Письменное обращение к респондентам с опросным листом, содержащим определенным образом упорядоченную совокупность вопросов, называется:</p> <p>1 Анкетированием 2 Интервьюированием 3 Наблюдением 4 Экспертным опросом</p> <p>86 Открытый вопрос в социологии – это...</p> <p>1 Вопрос, в котором исследователь прямо указывает на то, что хочет узнать 2 Вопрос, на который опрашиваемый отвечает в свободной форме 3 Вопрос, на который опрашиваемый может дать несколько ответов 4 Вопрос, на который опрашиваемый может не отвечать</p>
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	<p>87 Инструментом формирования общественного мнения является ...</p> <p>1 Язык 2 Пропаганда 3 Культура 4 Опрос</p> <p>88 Метод изучения социальных явлений и процессов, осуществляемый путем наблюдения за изменением социального объекта под воздействием факторов, которые влияют на его развитие, называется <:экспериментом:></p> <p>89 Статистика отмечает неуклонное сокращение рождаемости с 70-х гг. XX в. - вначале в СССР, а затем в России. Особенно заметным оно стало в 90-е гг. Специалисты дали свои варианты объяснений. Они приведены ниже. Только один принадлежит социологу. Какой?</p> <p>1 Сокращение рождаемости - это следствие ухудшения экологической обстановки в стране 2 Причину надо искать в повышении уровня образования населения, а также в увеличении ценности досуга и в возрастающих трудностях заботы о ребенке 3 Сокращение рождаемости - следствие изменения физиологического</p>

				<p>строения женского организма, трудности вынашивания плода</p> <p>4 Причину надо искать в неэффективности законодательства, регулирующего социальную помощь семье и детству.</p> <p>90 Ученые обнаружили наличие определенной статистической связи между психическим расстройством и безработицей. Попросили психиатра, психолога и социолога прокомментировать эту связь. Какой из приведенных ниже комментариев принадлежит социологу:</p> <p>1 Симптомы расстройства (плохой сон, подавленность, плохое эмоциональное состояние) являются следствием, а не причиной безработицы, поскольку, перестав быть кормильцем семьи, мужчина теряет уверенность в себе и впадает в депрессию</p> <p>2 Люди, проявляющие признаки подавленности и расстройства, не способны к активному поиску работы и не могут долго сохранить за собой имеющуюся работу, поэтому душевное состояние является причиной безработицы</p> <p>3 Длительная безработица вызывает вялость, апатию, снижает остроту восприятия окружающего мира, поэтому при встречах с потенциальным работодателем такие люди производят не самое благоприятное впечатление</p> <p>4 Безработица очень часто является фактором семейных конфликтов и иногда разрушения семьи.</p>
		Итого	45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ	

Ключ к ФТЗ: правильные ответы тестовых заданий закрытого типа выделены **жирным начертанием шрифта**, правильные ответы на вопросы открытого типа <:ограничены специальными символами:>, правильные ответы на сопоставление выделены **жирным начертанием шрифта** и обозначены специальным символом <|>.

Комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с ним.

Вариант теста для проведения текущего контроля и (или) промежуточной аттестации с использованием компьютерных технологий формируется из ФТЗ по дисциплине.

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Социология организаций как специальная социологическая теория

- 1.1. Организация как объект социологического исследования.
- 1.2. Предмет и задачи социологии организаций.
- 1.3. Основные теоретические подходы к изучению организаций.
- 1.4. Понятие организации. Традиционные определения организации. Организация как целевая группа. Организация как экосистема.
- 1.5. Организация и рынок как формы экономической социальности.
- 1.6. Организация как социальный феномен.
- 1.7. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Понятие социотехнической системы. Подсистемы в организации.
- 1.8. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации.
- 1.9. Организация как экосистема. Понятие «организационной ниши». Энвайронменталистские концепции организации.
- 1.10. Основные этапы развития социологии организаций.
- 1.11. Общая логика развития социологии организаций. Социология организаций как «синтетическая» наука.
- 1.12. Организационная проблематика в рамках теории менеджмента. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мэйо, Р. Лайкерта, Л. Гьюлика, Л. Урвика, П. Дракера, Э. Девиса, А. Чендлера и др.
- 1.13. Организация как объект внимания социологов. Понятие «организации» и категориальный аппарат социологии. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
- 1.14. Обобщение результатов развития общей и социальной психологии в рамках социологии организаций. «Поведенческие» науки. Становление бихевиористских моделей организационного поведения. Концепции групповой динамики.
- 1.15. Вклад общей теории систем и кибернетики в развитие социологии организаций. Развитие экономических и правовых теорий функционирования организаций. Интерпретация экономических императивов в рамках социологии организаций.
- 1.16. Этапы развития отечественной социологии организаций. Вклад отечественных специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.
- 1.17. Эволюция организационных систем. Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.
- 1.18. Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального общества.
- 1.19. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя.
- 1.20. Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.
- 1.21. Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства.
- 1.22. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.

- 1.23. Рациональные основы построения организационных систем. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков.
- 1.24. Современные тенденции развития организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Тенденция к совладению предприятиями.
- 1.25. Внутренняя среда организаций.
- 1.26. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организаций.
- 1.27. Определение социальной структуры организации. Основные структурные компоненты организации.
- 1.28. Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Специфика социальной подструктуры различных предприятий.
- 1.29. Виды организационных структур. Американская и российская типологии организационных структур.
- 1.30. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур.
- 1.31. Организационная структура и этап жизненного цикла организации.
- 1.32. Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры.
- 1.33. Цели организации. Функции целей организации. Классификация целей организации.
- 1.34. Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия решений в организации.
- 1.35. Организационные процессы.
- 1.36. Понятие и основания классификации организационных технологий.
- 1.37. Информационные процессы в организациях. Специфика информационных процессов и их протекание. Проблемы с обменом информацией в организациях, ее протекание по вертикали и по горизонтали.
- 1.38. Причины конфликтов в организации. Разрешение конфликтов и развитие организаций.
- 1.39. Организационное консультирование и организационное вмешательство.
- 1.40. Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система..
- 1.41. Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры.
- 1.42. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры.
- 1.43. Историческая обусловленность организационной культуры. Специфические черты организационной культуры современного российского бизнеса.
- 1.44. Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). Классификация организационных культур С. Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур.
- 1.45. Развитие организационной культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.
- 1.46. Управление организационной культурой, ее различными уровнями. возможность управления культурой.
- 1.47. Персонал организации. Планирование персонала: сущность и методы. Работа организации на рынке трудовых ресурсов.
- 1.48. Работа с персоналом в организации.
- 1.49. Группы в организациях. Природа социальных групп в организациях.

- 1.50. Организация и внешнее окружение. Необходимость учета факторов внешней среды.
- 1.51. Клиентная среда организации.
- 1.52. Организации в современной конкурентной среде.
- 1.53. Конкурентные стратегии. Симметричные и асимметричные реакции. Учет политики конкурентов в процессе стратегического планирования.
- 1.54. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации.
- 1.55. Современный мир как мир организаций.
- 1.56. Организация и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации.
- 1.57. Основные принципы управления в организации.
- 1.58. Свойства и функции системы управления в организации.
- 1.59. Контроль и власть в организации.
- 1.60. Коммуникации в организациях.

Раздел 2. Социологические исследования в организации: методология и методика

- 2.1. Краткая характеристика этапов социологического исследования.
- 2.2. Программа социологического исследования.
- 2.3. Рабочий план социологического исследования.
- 2.4. Основные исследовательские стратегии социологического исследования.
- 2.5. Определение выборочной совокупности. Виды выборок.
- 2.6. Наблюдение: определение и классификации.
- 2.7. Структура и элементы метода наблюдения.
- 2.8. Область применения эксперимента, его преимущества и недостатки.
- 2.9. Эксперимент: его определение и логическая структура.
- 2.10. Анализ документов: сущность и методы анализа документов.
- 2.11. Типы документов.
- 2.12. Техника проведения контент-анализа.
- 2.13. Опрос и его разновидности.
- 2.14. Обработка первичной социологической информации.
- 2.15. Обобщение и методы интерпретации социологической информации.
- 2.16. Оформление результатов социологического исследования.
- 2.17. Значение проведения социологических исследований в организации.

3.7 Типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к зачету (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового (ых) практического (их) задания (й) к зачету.

Примеры практических задач:

1. В организации существуют недостатки при использовании внутренних коммуникаций. В силу каких причин эти недостатки оказывают влияние на эффективность деятельности организации?
2. Руководитель организации в своей деятельности придерживается в основном принципов школы «человеческих отношений». На какие коммуникационные качества ориентируется этот руководитель?
3. Организация рассматривается ее руководством как открытая система. Чем отличаются коммуникации внутри организации от коммуникаций с внешней средой при таком подходе?
4. Фирма создает и распространяет рекламное сообщение для потребителей ее

продукта. Какие компоненты процесса коммуникации должны быть учтены при передаче этого сообщения потребителям?

5. Приведите пример различных видов коммуникаций в своем учебном учреждении. Дайте краткую характеристику каждому виду коммуникационных сетей.

3.8 Типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового (ых) практического (их) задания (й) к зачету.

1. Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все сотрудники знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы наблюдаете ту же картину. Как вы себя поведете:

А. Остановлюсь и дам рабочим понять, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора бы поработать.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чём идёт разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого попрошу перейти в рабочий цех.

Г. Прежде всего, представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

2. Какие 5 из перечисленных ниже критериев выбрал для анализа типов организационных культур разных стран Г. Хофштеде?

а) стили управления;

б) уровень коллективизма-индивидуализма;

в) способность к риску – стремление избежать неопределенности;

г) величину организации;

д) форму собственности;

е) дистанцию власти;

ж) долгосрочность ориентации;

з) качественный состав персонала организации.

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.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
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 без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.