

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

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

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

## **Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент** **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль - Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 108

зачет – 3

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	3	Итого часов по учебному плану
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
- лекции	18	18
- практические	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
1	ознакомить студентов с ресурсными возможностями человеческого фактора в управлении современными организациями в условиях рыночной экономики
2	раскрыть особенности управленческой деятельности в организациях
3	раскрыть особенности в построении эффективных групп и команд, в формировании организационной культуры, психологические и социальные механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности управленческих систем
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	раскрыть сущность, структуру и функции, базовые принципы и методы социопсихологического менеджмента
2	рассмотреть классические парадигмы и концепции социопсихологического менеджмента
3	показать современное научное состояние и перспективные тенденции развития социопсихологического менеджмента в России и в мире
4	сформировать навыки и умения поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования управленческой практике социопсихологической информации
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
<b>Культурно-эстетическое воспитание и развитие творческого потенциала обучающихся</b>	
Цель культурно-эстетического воспитания и развития творческого потенциала обучающихся – формирование творческой личности, которая может внести творческий элемент в свою теоретическую, практическую деятельность, в межличностное общение, и формирование устойчивой потребности личности в постоянном восприятии и понимании произведений искусства, проявлении интереса ко всему кругу проблем, которые решаются средствами художественного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– раскрытие творческих задатков и способностей обучающихся, содействие в овладении молодыми людьми креативными формами самовыражения в различных сферах деятельности;	
– оказание помощи обучающимся в овладении культурой поведения, внешнего вида, речи, пластики, вербального и невербального общения;	
– создание новых и развитие уже функционирующих творческих объединений обучающихся;	
– развитие художественной самодетельности Университета, повышение уровня исполнительского мастерства и расширение репертуара творческих коллективов;	
– проведение различных конкурсов, фестивалей, тематических вечеров, праздников, театрализованных представлений;	
– участие в культурно-досуговой жизни региона, в городских, областных, всероссийских конкурсах, смотрах, фестивалях;	
– развитие способности к эмоционально-чувственному восприятию художественных произведений, пониманию их содержания и сущности через приобщение обучающегося к миру искусства;	
– умение противостоять влиянию массовой культуры низкого эстетического уровня	
<b>Профессионально-трудовое воспитание обучающихся</b>	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
<b>Научно-образовательное воспитание обучающихся</b>	

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
- создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
- популяризация научных знаний среди обучающихся;
- содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
- создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
- совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
3	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
4	Б2.В.01 (У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
5	Б1.Б.08 Политология
6	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
7	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений

### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

1	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
2	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
3	Б1.Б.12 Социология
4	Б1.Б.19 Карьерная стратегия и служебная тактика
5	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
6	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
7	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
8	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
9	Б1.В.09 Рынок труда
10	Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности
11	Б1.В.14 Регламентация, нормирование и оплата труда
12	Б1.В.16 Организационная культура
13	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
14	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
15	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
16	Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации
17	Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства
18	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
19	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная
20	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия**

<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».
Уметь	общаться в коллективе, работать в команде
Владеть	частично способами ведения диалога и делового спора
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в основном особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
Уметь	в основном толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий
Владеть	Владеть в основном навыками работы в коллективе
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме социально-психологические особенности коллективного взаимодействия
Уметь	в полной мере использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации
Владеть	в полной мере навыками использования техник достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций
<b>ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности;
Уметь	фрагментарно планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
Владеть	частично приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.
Уметь	в основном самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.
Владеть	в основном способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития.
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности
Уметь	в целом реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях
Владеть	в целом приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности
<b>ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично общие понятия социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
Уметь	частично формировать собственную точку зрения с учетом социологии и психологии управления
Владеть	частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в основном теоретические аспекты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
Уметь	использовать инструменты поддержки собственной точки зрения позволяющие формировать культуру мышления основываясь на знании социологии и психологии управления
Владеть	в основном навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	

Знать	в полном объеме общие принципы и инструменты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения в профессиональной деятельности
Уметь	в полной мере использовать инструменты поддержки собственной точки зрения в профессиональной деятельности
Владеть	в полной мере навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления и с учетом профессиональной деятельности
<b>ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично основы трудового законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента социологии и психологии управления
Уметь	определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными отношениями
Владеть	частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в целом в основном инструменты социологии и психологии управления, посредством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда
Уметь	определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии управления
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
Уметь	в полной мере в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала
Владеть	в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований социологии и психологии управления

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Социопсихологический менеджмент»
2	предмет, объект, задачи и методы социологии и психологии управления
3	основные школы науки управления
4	содержание теорий и концепций, относящихся к социологии управления
5	специфику изучения структуры организаций и управления, внешней среды, мотивации, культуры и инноваций в социологии управления
6	теории лидерства и руководства в современной психологии управления
7	психологические особенности управленческой деятельности руководителя
8	психологические аспекты принятия управленческого решения
9	психологические аспекты исполнительской деятельности
10	основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения

Уметь	
1	применять понятийный аппарат, описывающий управленческую деятельность в практической работе
2	использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом её социально-психологических характеристик в управлении организацией
3	использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами
4	применять методы социологии управления для анализа управленческих ситуаций
5	анализировать мотивацию работников
6	определять факторы модернизации организации на основе анализа
7	применять методы оценки исполнительской деятельности на практике
Владеть:	
1	методами организации взаимодействия и профессионального общения
2	методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»
3	приемами ведения деловой беседы; методами принятия индивидуальных и коллективных решений
4	способами реализации мотива власти; методами преодоления конфликтных ситуаций
5	методами оценки стиля управленческой деятельности
6	принципами написания распорядительных документов
7	приемами организации командной работы

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1 Социология и психология в теории управления</b>				
1.1	Предметная область социологии и психологии управления. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.2	Методы изучения объектов и субъектов управления. Типы социальных отношений. «Социальные институты» Типы социальных институтов. Типы управления в социальных институтах. /Пр/	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.3	Социальное управление как общественное явление». Сущность и содержание социального управления. История управленческой социальной мысли. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация. /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.4	Социальное управление как общественное явление». Социальная природа управления. Классические концепты социологии управления (К. Маркс, М. Вебер, Э. Дюркгейм). Классовая структура общества, социальные конфликты, рационализация общества, разделение труда, anomia и управление. «Понятие социальной организации». Признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. /Пр/	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.5	Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. Нормативное и девиантное поведение в организациях /Лек/	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3

1.6	Классификация социальной организации. Стратификация. Типы стратификационных систем. Формальные и неформальные организации. Организационная патология. Девиантное поведение. /Пр/	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию, /Ср/	3	18	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2 Личность как субъект и объект управления</b>				
2.1	«Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство и лидерство. Теории лидерства и стили руководства. Типология власти. /Лек/	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.2	«Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство. Лидерство. Формы власти. «Стиль лидерства». Лидер-эксперт, компанийский лидер, силовой лидер, командный лидер, харизматический лидер. /Пр/	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.3	«Мотивация в деятельности руководителя». Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие человеческих ресурсов. /Лек/	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.4	«Мотивация в деятельности руководителя». Объект. Потребность. Мотивирование. Мотивация. Стимул. Психологические закономерности мотивации. Побудительные силы личности. «Стимулирование персонала». Современные системы стимулирования персонала. Моральное стимулирование персонала в организации. Определение стимулирования Способы морального стимулирования персонала. Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала. /Пр/	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.5	Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации. /Лек/	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.6	Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стресс. психологический стресс. Дистресс. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации. Стрессогенная среда. /Пр/	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию, /Ср/	3	18	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
<b>3.0</b>	<b>Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления</b>				
3.1	«Управление социальной организацией». Понятие и признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Нормативное и девиантное поведение в организации. Организационная культура как социально-психологическая проблема /Лек/	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.2	«Управление социальной организацией». Управленческое решение. Поведение руководителей при принятии решений. Психологические параметры решения. Управленческое воздействие. Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия. «Девиантное поведение в организации». Нормативное и девиантное поведение в организации. Причины девиантности. Акцентуации субъектов управления. Управление девиантным поведением. /Лек/	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3



3.3	«Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе /Лек/	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.4	«Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Социальная группа. Команда. Командообразование. Командная роль. «Социально-психологический климат». Эмоции и эмоциональное состояние. Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации. /Пр/	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.5	«Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Особенности коммуникации в организации, их структура и средства. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения. /Лек/	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.6	«Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Коммуникация. Обратная связь. Управленческое распоряжение. Совещание. Управленческое общение. «Переговоры». Общая характеристика переговоров, их основные стадии. Основные тапы переговоров и способы подачи позиции. Подходы и типы поведения на переговорах. Принципы взаимодействия с партнером. /Пр/	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию, /Ср/	3	18	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3

## 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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

#### 6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Ильин, Г.Л.	Социология и психология управления : учебное пособие для вузов[Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/viewer/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-488961#page/1">https://urait.ru/viewer/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-488961#page/1</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100% online
6.1.1.2	Захарова, Л.Н.	Психология управления : учебное пособие [Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/read?id=367542">https://znanium.com/read?id=367542</a>	Москва : Логос, 2020	100% online

#### 6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Королев Л. М.	Психология управления : учебное пособие [Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/read?id=358124">https://znanium.com/read?id=358124</a>	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К <sup>о</sup> », 2019	100% online

6.1.2.2				
6.1.2.3	С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова	Психологические основы управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс]. – <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_re&amp;book_id=460208">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_re&amp;book_id=460208</a>	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017	100 % online
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.3.1				
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
6.1.4.1				
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: <a href="http://umcздт.ru/books/">http://umcздт.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789			
6.3.1.2	Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Не используется			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>				
6.4.1	Не используется			

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
7.1	<p>Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И.</p> <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории.</p> <p>Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС:</p> <p>– компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.</p>

7.2	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– читальный зал библиотеки;</li> <li>– компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.</li> </ul>
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<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, на практическом занятии. Уделить внимание следующим вопросам и понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Социология и психология в теории управления</li> <li>– Предметная область социологии и психологии управления.</li> <li>– Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства.</li> <li>– Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными</li> <li>– Методы изучения объектов и субъектов управления.</li> <li>– Типы социальных отношений.</li> <li>– «Социальные институты» Типы социальных институтов.</li> <li>– Типы управления в социальных институтах и др.</li> </ul>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение.</p> <p>Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи.</p> <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стимулирование познавательного интереса;</li> <li>– закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>– развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>– подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>– формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>– формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</li> <li>– чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>– конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li><li>– составление плана и тезисов ответа;</li><li>– подготовка сообщений на семинаре;</li><li>– ответы на контрольные вопросы;</li><li>– решение задач;</li><li>– подготовка к практическому занятию;</li><li>– подготовка к тестированию.</li></ul> |
|--|---|

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.igups.ru>

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения текущего контроля успеваемости**  
**и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент**

## 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Социопсихологический менеджмент» участвует в формировании компетенций:

**ОК-6:** способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7:** способностью к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-6:** владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

**ПК-9:** знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6; ОК-7; ОПК-6; ПК-9 при освоении образовательной программы (очная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции	
<b>ОК-6</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1	
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1	
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2	
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2	
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2	
		Б1.Б.08 Политология	4	3	
		Б1.Б.12 Социология	5	4	
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5	
		Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации	6	5	
		Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства	6	5	
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6		
<b>ОК-7</b>	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2	
		Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	2	
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	2	
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2	
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3	
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3	
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3	
		Б1.Б.27 Психология	3	3	
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4	
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	5	
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5	
			Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Б1.Б.06 Математика	1,2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7		

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОК-7, ОПК-6, ПК-9 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления.	Минимальный уровень	Знать: понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».
				Уметь: общаться в коллективе, работать в команде.
		Раздел 3 Организация как предмет исследования	Базовый уровень	Владеть: способами ведения диалога и делового спора
				Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных,

		социологии и психологии управления.		конфессиональных различий Владеть: навыками работы в коллективе
			Высокий уровень	Знать: социально-психологические особенности коллективного взаимодействия Уметь: использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации Владеть: навыками использования техник достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	Минимальный уровень	Знать: содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.
				Уметь: планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
				Владеть: приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.
			Базовый уровень	Знать: принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.
				Уметь: самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.
				Владеть: способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития.
Высокий уровень	Знать: характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности			
	Уметь: реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях			
	Владеть: приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности			
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	Минимальный уровень	Знать: частично общие понятия социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
				Уметь: формировать собственную точку зрения с учетом социологии и психологии управления
			Базовый уровень	Владеть: частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
				Знать: в основном теоретические аспекты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения Уметь: использовать инструменты



				<p>поддержки собственной точки зрения позволяющие формировать культуру мышления основываясь на знании социологии и психологии управления</p> <p>Владеть: навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления</p>	
			Высокий уровень	<p>Знать: в полном объеме общие принципы и инструменты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать инструменты поддержки собственной точки зрения в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления и с учетом профессиональной деятельности</p>	
ПК-9	<p>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>	<p>Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления..</p>		Минимальный уровень	<p>Знать: частично основы трудового законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента социологии и психологии управления</p> <p>Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными отношениями</p> <p>Владеть: частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом</p>
					Базовый уровень

				социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии управления
			Высокий уровень	Знать: в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
				Уметь: в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала
				Владеть: в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований социологии и психологии управления

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины (очная форма)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
3 семестр					
1	1–6	Текущий контроль	Раздел 1 Социология и психология в теории управления.	ОК-6 ОПК-6	Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	7–12	Текущий контроль	Раздел 2 Личность как субъект и объект управления.	ОК-7 ОПК-6	Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	13–17	Текущий контроль	Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	ОК-6 ОК-7 ПК-9	Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления..	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (компьютерные технологии)

## 2 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/или 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
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Сообщение, 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, сообщений
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
<b>Промежуточный контроль</b>			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета в конце 3 семестра для очной формы, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах

### Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации 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.

### Критерии и шкала оценивания – конспект лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

### Критерии и шкала оценивания собеседования

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

### Критерии и шкала оценивания доклад, сообщение

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, 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 PowerPoint, 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»	«не зачтено»	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

### Критерии и шкала оценивания тестирования

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

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

#### **3.1. Перечень вопросов при собеседовании**

##### *Раздел 1 Социология и психология в теории управления*

1. Предметная область социологии и психологии управления
2. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства
3. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными
4. Методы изучения объектов и субъектов управления
5. Типы социальных отношений
6. «Социальные институты»
7. Типы социальных институтов
8. Типы управления в социальных институтах
9. Социальное управление как общественное явление»
10. Сущность и содержание социального управления
11. История управленческой социальной мысли
12. Законы и принципы социального управления
13. Методы социального управления
14. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами
15. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация
16. Социальное управление как «общественное явление»

##### *Раздел 2 Личность как субъект и объект управления*

1. «Руководство и лидерство в структуре организации»
2. Руководство и лидерство
3. Теории лидерства и стили руководства
4. Типология власти
5. Формы власти
6. «Стиль лидерства»
7. Лидер-эксперт, компанейский лидер, силовой лидер, командный лидер, харизматический лидер
8. «Мотивация в деятельности руководителя»
9. Суть и структура мотивации человека
10. Система мотивации трудовой активности
11. Мотивация и развитие человеческих ресурсов
12. Объект. Потребность. Мотивирование. Мотивация. Стимул
13. Психологические закономерности мотивации

##### *Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления*

1. Управление социальной организацией»
2. Понятие и признаки социальной организации
3. Социальная стратификация как социальный фактор управления
4. Нормативное и девиантное поведение в организации
5. Организационная культура как социально-психологическая проблема

6. «Управление социальной организацией».
7. Управленческое решение.
8. Поведение руководителей при принятии решений.
9. Психологические параметры решения.
10. Управленческое воздействие.
11. Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия.
12. «Девиантное поведение в организации».
13. Нормативное и девиантное поведение в организации.
14. Причины девиантности. Акцентуации субъектов управления. Управление девиантным поведением
15. «Управленческая команда как вид и форма коллективного управления»
16. Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль
17. Понятие психологического климата группы
18. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе

### 3.2 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

#### *Раздел I Социология и психология в теории управления*

Тема 1.1 Предметная область социологии и психологии управления. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными

##### *Учебная литература*

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>
3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>
4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 1.2 Социальное управление как общественное явление». Сущность и содержание социального управления. История управленческой социальной мысли. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация

##### *Учебная литература*

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>
3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>
4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный

университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 1.3 Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. Нормативное и девиантное поведение в организациях

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

## Раздел 2 Личность как субъект и объект управления

Тема 2.1 «Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство и лидерство. Теории лидерства и стили руководства. Типология власти

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 2.2 «Мотивация в деятельности руководителя». Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие человеческих ресурсов

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 2.3 Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации.

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления

Тема 3.1 Управление социальной организацией». Понятие и признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Нормативное и девиантное поведение в организации. Организационная культура как социально-психологическая проблема

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 3.2 «Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе

Учебная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>



3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 173 с. : ил., табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

Тема 3.3 «Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Особенности коммуникации в организации, их структура и средства. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения

#### *Учебная литература*

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488961>

3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 173 с. : ил., табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>

### **3.3 Типовые темы сообщений, докладов**

#### *Раздел 1 Социология и психология в теории управления*

1. Социальная природа управления
2. Классические концепты социологии управления (К. Маркс, М. Вебер, Э. Дюркгейм)
3. Классовая структура общества, социальные конфликты, рационализация общества, разделение труда, аномия и управление
4. «Понятие социальной организации»
5. Признаки социальной организации
6. Стратификация
7. Социальная стратификация как социальный фактор управления
8. Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации
9. Социальная стратификация как социальный фактор управления
10. Типы стратификационных систем
11. Нормативное и девиантное поведение в организациях
12. Классификация социальной организации
13. Типы стратификационных систем
14. Формальные и неформальные организации.
15. Организационная патология
16. Девиантное поведение

#### *Раздел 2 Личность как субъект и объект управления*

17. Психологические закономерности мотивации
18. Побудительные силы личности
19. «Стимулирование персонала». Современные системы стимулирования персонала
20. Моральное стимулирование персонала в организации. Определение стимулирования
21. Способы морального стимулирования персонала
22. Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала
23. Стрессоустойчивость группы как фактор управления

24. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации
25. Стресс. психологический стресс. Дистресс
26. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации.
27. Стрессогенная среда

*Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления*

28. «Управленческая команда как вид и форма коллективного управления»
29. Социальная группа. Команда
30. Командообразование. Командная роль
31. «Социально-психологический климат»
32. Эмоции и эмоциональное состояние
33. Стрессоустойчивость группы как фактор управления
34. «Коммуникативные процессы в управленческой деятельности»
35. Особенности коммуникации в организации, их структура и средства
36. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения.
37. Виды и механизмы делового общения
38. «Коммуникативные процессы в управленческой деятельности»
39. Коммуникация. Обратная связь
40. Управленческое распоряжение. Совещание
41. Управленческое общение. «Переговоры». Общая характеристика переговоров, их основные стадии
42. Основные этапы переговоров и способы подачи позиции. Подходы и типы поведения на переговорах
43. Принципы взаимодействия с партнером

### 3.4 Типовые тестовые задания

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

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

**Типы тестовых заданий:**

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

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

### Структура тестовых материалов по дисциплине «Социопсихологический менеджмент»

Компетенция	Тема	Содержательный элемент	Характеристика	Количество
-------------	------	------------------------	----------------	------------

	в соответствии с РПД		содержательного элемента	тестовых заданий, типы ТЗ
<p><b>ОК-6:</b> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p><b>ОК-7:</b> способностью к самоорганизации и самообразованию;</p> <p><b>ОПК-6:</b> владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;</p> <p>способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;</p> <p><b>ПК-9:</b> знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять</p>	<p>Тема 1.1 Предметная область социологии и психологии управления. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	<p>Тема 1.2 Социальное управление как общественное явление». Сущность и содержание социального управления. История управленческой социальной мысли. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами.	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Три модели социального управления: субординация, реординация и координация	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	<p>Тема 1.3 Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. Нормативное и девиантное поведение в организациях</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем.	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Нормативное и девиантное поведение в организациях	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	<p>Тема 2.1 «Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство и лидерство. Теории лидерства и стили руководства. Типология власти</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Теории лидерства и стили руководства	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Типология власти	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	<p>Тема 2.2 «Мотивация в деятельности руководителя». Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие человеческих ресурсов</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности.	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Мотивация и развитие человеческих ресурсов	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	<p>Тема 2.3 Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
Стрессоустойчивость группы как фактор управления		Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации		Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
<p>Тема 3.1 Управление социальной организацией». Понятие и признаки социальной организации. Социальная стратификация как</p>	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Социальная стратификация как социальный фактор	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	

их на практике	социальный фактор управления. Нормативное и девиантное поведение в организации. Организационная культура как социально-психологическая проблема	управления. Нормативное и девиантное поведение в организации.		
		Организационная культура как социально-психологическая проблема	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 3.2«Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы.	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Признаки здорового психологического климата в трудовой группе	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 3.3«Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Особенности коммуникации в организации, их структура и средства. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Особенности коммуникации в организации, их структура и средства.	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Итого			240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

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

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

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

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

Норма времени – 45 мин.

1. Какого ученого считают родоначальником науки управления?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Управление – это ..... :

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

7. Главная задача управления по Тейлору ..... :

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

8. Стимулирование – это ..... :

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

9. Объект управленческого решения ..... :

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

10. Вставьте пропущенное словосочетание.

\_\_\_\_\_ – это область управления, направленная на формирование у специалистов теоретических и практических навыков, позволяющих эффективно воздействовать на социальные явления и процессы. *социальный менеджмент*

11. Вставьте пропущенное словосочетание.

\_\_\_\_\_ – это раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности. Основная задача – анализ психологических условий и особенностей

управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления. *Психология управления*

12. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – (от лат. *movēre* «двигать») — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. *Мотивация*

13. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – также управление, руководство, администрирование – разработка, максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем; умение распоряжаться, владеть. *Менеджмент*

14. Вставьте пропущенное словосочетание.

\_\_\_\_\_ – это объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста. *Управленческая команда*

15. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – (тимбилдинг) (англ. *Team building* — «построение команды») — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. *Командообразование*

16. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – это тип активного взаимодействия между объектами любой природы, предполагающий информационный обмен. В структуре любой коммуникации различают пять основных функциональных компонентов, расположенных в линейной последовательности: *Коммуникация*

17. Вставьте пропущенное словосочетание.

\_\_\_\_\_ – это отражение различий, которые есть между различными группами людей (классов и слоев) в определенном обществе. Проще говоря, социальной стратификацией общества называют отношения между слоями общества, а также определенными социальными институтами. *Социальная стратификация*

18. Вставьте пропущенное словосочетание.

\_\_\_\_\_ (группы) – это система отношений, влияющих на самочувствие личности и тем самым определяющих направленность и характер деятельности, а, значит, и развития личности. *Психологический климат*

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на

	<p>практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии-собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.</p>						
Сообщение, доклад	<p>Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся современных тенденций исследования систем управления.</p> <p>Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.</p> <p>Результат выполнения работы отражается в отчете по форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) цели публикации;</li> <li>2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);</li> <li>3) последовательности и логики изложения;</li> <li>4) языка публикации;</li> <li>5) доступности понимания;</li> <li>6) кому адресована публикация;</li> <li>7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности;</li> <li>8) достоинств публикации;</li> <li>9) недостатков публикации;</li> <li>10) степени новизны результатов;</li> <li>11) ценности работы.</li> </ol>						
Тестирование	<p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Тестирование по разделу и по дисциплине проводится с использованием компьютерных технологий. В этом случае варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено</p>						
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (могут быть учтены результаты итогового тестирования по дисциплине). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th>Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td>«зачтено»</td> </tr> <tr> <td>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td>«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>Зачет проводится в форме тестирования. Фонд тестовых заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p>	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.