

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. №266/1

Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль подготовки	<u>Управление персоналом организации</u>
Программа подготовки	<u>прикладной бакалавриат</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Нормативный срок обучения	<u>4 года</u>
Кафедра-разработчик программы	<u>Менеджмент</u>

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет, 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Итого	108	108

ИРКУТСК

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



1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	ознакомить студентов с ресурсными возможностями человеческого фактора в управлении современными организациями в условиях рыночной экономики; раскрыть особенности управленческой деятельности в организациях; в построении эффективных групп и команд, в формировании организационной культуры, психологические и социальные механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности управленческих систем.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	раскрыть сущность, структуру и функции, базовые принципы и методы социологии и психологии управления;
2	рассмотреть классические парадигмы и концепты социологии и психологии управления;
3	показать современное научное состояние и перспективные тенденции развития социологии и психологии управления в России и мире;
4	сформировать навыки и умения поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.06 Математика
4	Б1.Б.10 Основы теории управления
5	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
6	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
7	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
8	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
9	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
10	Б2.В.01 (У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.Б.12 Социология
2	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
3	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
4	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
5	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
6	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
7	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
8	Б1.В.09 Рынок труда
9	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
10	Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда
11	Б1.В.16 Организационная культура
12	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
13	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
14	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
15	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
16	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
17	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
18	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
19	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
20	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	

Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».
Уметь	общаться в коллективе, работать в команде.
Владеть	способами ведения диалога и делового спора.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации.
Уметь	толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий.
Владеть	навыками работы в коллективе.
Высокий уровень освоения компетенции	
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 техниками достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций.
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично вопросы содержания 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	частично приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности предварительные процедуры по их заключению
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные вопросы принципов и методов личностного развития, повышения профессионального мастерства по подготовке и повышению квалификации персонала
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
Высокий уровень освоения компетенции	
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
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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
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
Владеть	частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
Базовый уровень освоения компетенции	
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	навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме общие принципы и инструменты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения в профессиональной деятельности.

Уметь	использовать инструменты поддержки собственной точки зрения в профессиональной деятельности.
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.
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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права относительно основных кадровых процессов, основы документооборота и документационного обеспечения
Уметь	применять основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права в документационном сопровождении основных кадровых процессов
Владеть	навыками подготовки предложений по совершенствованию основных кадровых процессов
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	инструменты социологии и психологии управления, по средством 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	навыками анализа и совершенствования эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с применением инструментов социологии и психологии управления
Высокий уровень освоения компетенции	
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	навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике с учетом методик социологии и психологии управления.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Социология и психология управления»;
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;
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 лит-ра, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом				
1.1	Предмет и методы современной психологии управления персоналом /Лек/	3	2	ОК-6	Л 1.1 Л 3.1
1.2	Предмет и методы современной психологии управления персоналом /Пр/	3	4	ОК-6	Л 1.1 Л 3.2
1.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-6	Л 4.1
1.4	Понятие социологии управления /Лек/	3	2	ОК-6	Л 1.1 Л 3.1
1.5	Понятие социологии управления /Пр/	3	4	ОК-6	Л 2.2 Л 3.2
1.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-6	Л 4.1
1.7	Основные психологические законы управления персоналом. /Лек/	3	2	ОК-6	Л 1.1 Л 2.1 Л 3.1
1.8	Основные психологические законы управления персоналом. Пр/	3	4	ОК-6	Л 1.1 Л 2.2 Л 3.2
1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-6	Л 4.1
1.10	Конфликты в системе управления. /Лек/	3	2	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 3.1
1.11	Конфликты в системе управления. /Пр/	3	4	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.1 Л 3.2
1.12	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания. /Ср/	3	6	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 4.1

	Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности				
2.1	Личность руководителя: Психологический портрет /Лек/	3	2	ОК-7 ПК-9	Л 1.1 Л 2.1 Л 3.1
2.2	Личность руководителя: Психологический портрет /Пр/	3	4	ОК-7 ПК-9	Л 1.1 Л 2.1 Л 3.2
2.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-7 ПК-9	Л 1.1 Л 4.1
2.4	Работа менеджера над собой /Лек/	3	2	ОК-7 ПК-9	Л 2.3 Л 3.1
2.5	Работа менеджера над собой /Пр/	3	4	ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 3.2
2.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 4.1
2.7	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа /Лек/	3	2	ОК-7 ПК-9	Л 1.1 Л 2.1 Л 3.1
2.8	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа /Пр/	3	4	ОК-7 ПК-9	Л 1.1 Л 2.1 Л 3.2
2.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОК-7 ПК-9	Л 2.1 Л 4.1
2.10	Социальные институты в механизме управления /Лек/	3	2	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.1 Л 2.2 Л 3.1
2.11	Социальные институты в механизме управления /Пр/	3	4	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 3.2
2.13	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 4.1
2.14	Управление социальными организациями /Лек/	3	2	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.1 Л 2.2 Л 3.1
2.15	Управление социальными организациями /Пр/	3	4	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.1 Л 2.2 Л 3.2
2.16	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	3	6	ОПК-6 ОК-7 ПК-9	Л 2.2 Л 4.1

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 № П.312000.06.7.188-2017. 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 кабинет.

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
Л 1.1	Бобинкин С. А., Филинова Н. В., Акатова Н. С.	Психологические основы управления персоналом: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=460208&sr=1	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017	100% online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
Л 2.1	Шуванов В. И.	Социальная психология управления: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118145&sr=1	Москва: Юнити-Дана, 2015	100% online
Л 2.2	Столяренко А. М., Амаглобели Н. Д.	Психология менеджмента: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118133&sr=1	Москва: Юнити-Дана, 2015	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л 3.1	Зайковская А.А.	Методические указания к лекционным занятиям для студентов очной и заочной форм обучения для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% online
Л 3.2	Зайковская А.А.	Методические указания к практическим занятиям для студентов очной и заочной форм обучения для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% online
Л 3.3	Зайковская А.А.	Методические указания для студентов очной и заочной форм обучения для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
Л 4.1	Зайковская А.А.	Методические указания для студентов по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для направления подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль «Управление персоналом организации»	Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://aup.ru/			
6.2.2	Справочник по управлению персоналом » [Электронный ресурс] : справочник. – Режим доступа: http://sup.kadrovik.ru/			
6.2.3	Человек и труд [Электронный ресурс] : журнал. – Режим доступа : www.chelt.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество-227, лицензия №4471899; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество-100, лицензия №49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество-155, лицензия № 48288083; Libre Office v.5.2, свободно распространяемое ПО, http://ru.libreoffice.org			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru			

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д.15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

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 понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социология и психология в управлении персоналом; • конфликты в системе управления; • определение стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный».
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия 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 проблемных 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>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий;

	– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к практическому занятию
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине Б1.В.ДВ.09.01
«Социология и психология управления»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления

д

1.

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

Дисциплина «Социология и психология управления» участвует в формировании компетенции: ОК-6; ОК-7; ОПК-6; ПК-9

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	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.08 Политология	3	2
		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.12 Социология	5	3
		Б1.В.16 Организационная культура	6	4
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	7	5
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	7	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
		ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика
Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2			2
Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	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.Б.27 Психология	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		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	8
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	1,2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	5
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	5
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	5,6
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	7
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	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, владени-	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.14 Регламентация и нормирование 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

ем 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.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 управления в системе управления персоналом. Раздел 2 Особенности организации управленческой деятельности.	Минимальный уровень	Знать: понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».
				Уметь: общаться в коллективе, работать в команде.
				Владеть: способами ведения диалога и делового спора
			Базовый уровень	Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
				Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий
				Владеть: навыками работы в коллективе
			Высокий уровень	Знать: социально-психологические особенности коллективного взаимодействия

				<p>Уметь:</p> <p>использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации</p>
				<p>Владеть:</p> <p>техниками достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Раздел 1 Социология и психология управления в системе управления персоналом.</p> <p>Раздел 2 Особенности организации управленческой деятельности.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать:</p> <p>содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.</p>
				<p>Уметь:</p> <p>планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.</p>
				<p>Владеть:</p> <p>приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.</p>
			Базовый уровень	<p>Знать:</p> <p>принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.</p>
				<p>Уметь:</p> <p>самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.</p>
				<p>Владеть:</p> <p>способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и само-</p>

				развития.
			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 управления в системе управления персоналом. Раздел 2 Особенности организации управленческой деятельности.	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
				Владеть: частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
		Базовый уровень	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: навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления	
Высокий уровень	Знать: в полном объеме общие принципы и инструмен-			

				<p>ты 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 управления в системе управления персоналом.</p> <p>Раздел 2 Особенности организации управленческой деятельности.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать: частично основы трудового законодательства 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	<p>Знать: в основном инструменты социологии и психологии управления, по средством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии</p>

				<p>и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда</p> <p>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</p> <p>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</p>
			<p>Высокий уровень</p>	<p>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</p> <p>Уметь: в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала</p> <p>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</p>

				учетом требований социологии и психологии управления
--	--	--	--	--

Программа контрольно-оценочных мероприятий

за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
3 семестр					
1	2	Текущий контроль	Тема: «Предмет и методы современной психологии управления персоналом»»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
2	4	Текущий контроль	Тема: «Понятие социологии управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
3	6	Текущий контроль	Тема: «Основные психологические законы управления персоналом»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
4	8	Текущий контроль	Тема «Личность руководителя: психологический портрет»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
5	10	Текущий контроль	Тема «Работа менеджера над собой»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
6	12	Текущий контроль	Тема «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
7	14	Текущий контроль	Тема «Конфликты в системе управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для заочного обучения)
8	16	Текущий контроль	Тема «Кадровая политика в	ОК-6 ОК-7	Тестирование

			системе управления»	ОПК-6 ПК-9	(контрольная работа для за- очного обучения)
9	18	Текущий контроль	Тема «Формирование «ко- манды» и ее роль в органи- зации»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Тестирование (контрольная работа для за- очного обучения)
10	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Разделы: Раздел 1 Социология и пси- хология управления в систе- ме управления персоналом. Раздел 2 Особенности орга- низации управленческой де- ятельности.	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Собеседование (устно)

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 сред- ства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений	Комплекты кон- трольных заданий по темам дисци- плины (не менее

		обучающихся	двух вариантов)
2	Конспект	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 дисциплине
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	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
5	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
6	Зачет (дифференцированный 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	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце третьего семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно	Высокий

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

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении
текущего контроля успеваемости**

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (КР) для заочного обучения

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного матери-

	ала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания доклада, сообщения

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

	собия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкалы оценивания собеседования

оценка	«отлично»	выставляется	обучающемуся,	если
.....;				
оценка	«хорошо»	выставляется	обучающемуся,	если
.....;				
оценка	«удовлетворительно»	выставляется	обучающемуся,	если
.....;				
оценка	«неудовлетворительно»	выставляется	обучающемуся,	если
.....				

Критерии и шкала оценивания результатов тестирования

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка «неудовлетворительно»,

61-70% правильных ответов - оценка «удовлетворительно»,

71-85% правильных ответов – оценка «хорошо»

85 -100% правильных ответов – оценка «отлично».

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания результатов тестирования

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка «неудовлетворительно»,

61-70% правильных ответов - оценка «удовлетворительно»,

71-85% правильных ответов – оценка «хорошо»,

85 -100% правильных ответов – оценка «отлично».

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 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ (для заочного обучения)

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

Образец типового варианта контрольной работы

по теме «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»
Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 7.заданий.

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

Образец типового варианта контрольной работы

по теме «Личность руководителя: психологический портрет»
Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 3. задания.

- 1 Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического единства между (сплоченности) всеми социальными группами системы управления.
2. Методы управления.
3. Лидерство в структуре управления

3.2 Типовые задания для подготовки доклада, сообщения

Ниже приведены образцы типовых заданий для докладов и сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для подготовки доклада, сообщения

по теме «Предметная область социологии и психологии управления»

1. Методы изучения объектов и субъектов управления.
2. Социальные отношения.

Образец типового задания для подготовки доклада, сообщения

по теме «Руководство и лидерство в структуре организации»

1. Руководство.

2. Лидерство.
3. Формы власти.

3.3 Типовые тестовые задания для проведения тестирования

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

Образец тестовых заданий по теме

«Предмет и методы современной психологии управления персоналом»

1. Какого ученого считают родоначальником науки управления? «Выберите правильный вариант ответа»

- 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? «Выберите правильный вариант ответа»

- 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? «Выберите правильный вариант ответа»

- 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». «Выберите правильный вариант ответа»

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

Образец тестовых заданий по теме

«Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5) Субъектом управления является: «Выберите правильный вариант ответа»
- а) Человечество.
 - б) Управленческие группы и личности.
 - в) Личности.
 - г) Общество в целом.
6. Объект управленческого решения: «Выберите правильный вариант ответа»
- а) Лица, заинтересованные в управленческом решении.
 - б) Лица, выполняющие управленческое решение.
 - в) Лица, принимающие управленческое решение.
 - г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

7. Стимулирование – это: «Выберите правильный вариант ответа»
- а) Воздействие на природу.
 - б) Воздействие на механизмы.
 - в) Метод повышения профессионального уровня работника.
 - г) Метод повышения нравственного уровня личности.

Образец тестовых заданий по теме

«Личность руководителя: психологический портрет»

1. Нравственный выбор руководителя обусловлен: «Выберите правильный вариант ответа»
- а) Уровнем технического развития человечества.
 - б) Уровнем технического прогресса.
 - в) Уровнем нравственного развития личности.
 - г) Уровнем профессиональной подготовки.
2. Требования к информации, учитываемые в управлении: «Выберите правильный вариант ответа»
- а) Точность и достоверность.
 - б) Точность, достоверность, противоречивость.
 - в) Краткость, точность, достоверность.

г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

3. Верно ли, что выбор миссии и целей организации – это самое ответственное решение при стратегическом планировании? «Выберите правильный вариант ответа»

Да

Нет

4. Коммуникация в управлении – это: «Выберите правильный вариант ответа»

а) Межличностное общение.

б) Личная беседа и общее собрание.

в) Общее собрание.

г) Передача полномочий.

5. Условием успешности деловых переговоров являются: «Выберите правильный вариант ответа»

а) Сближение интересов

б) Расхождение интересов

в) Знание интересов

г) Понимание интересов.

6. Принципиальные переговоры направлены на: «Выберите правильный вариант ответа»

а) Сотрудничество и согласие

б) Согласие

в) Солидарность и реализацию своих интересов

г) Конфликт.

Образец тестовых заданий по теме

«Конфликты в системе управления»

1. Социальный конфликт: «Выберите правильный вариант ответа»

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

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

в) Прекращение работы рабочими и служащими.

2. Организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности, в ходе которой складываются отношения сотрудничества, общие интересы, ценности, нормы, это ... «Выберите правильный вариант ответа»

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

3. Ценности и этические принципы организации содержатся в ее: «Выберите правильный вариант ответа»

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

4. Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента: «Выберите правильный вариант ответа»

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

5. Какие из перечисленных элементов относят к централизованным структурам? «Выберите правильный вариант ответа»

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

6. Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) формальных организаций;

б) неформальных организаций.

3.4 Типовые задания для контрольной работы по вариантам

Вариант 1

- 1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления
 - 1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления
 - 1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями
 - 1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации
- 2 Руководитель в системе управления
 - 2.1 Особенности управленческой деятельности
 - 2.2 Руководство и лидерство
 - 2.3 Проблемы личности руководителя

Вариант 2

- 1 Организация и социальная группа как объекты управления
 - 1.1 Личность и малые группы в организации
 - 1.2 Аппарат управления как социальная группа
 - 1.3 Управленческая команда
- 2 Имидж руководителя. Практика его формирования
 - 2.1 Имидж: понятие, подходы, слагаемые
 - 2.2 Принципы формирования имиджа

Вариант 3

- 1 Управление организационной культурой
 - 1.1 Понятие и сущность организационной культуры
 - 1.2 Структура организационной культуры
 - 1.3 Подходы к типологии организационной культуры
- 2 Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений
 - 2.1 Классификация, процесс, этапы принятия решений
 - 2.2 Методы организации групповой дискуссии

2.3 Модели поведения руководителя в процессе принятия решения

Вариант 4

1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления

1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления

1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями

1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации

2 Управленческое общение

2.1 Понятие, принципы, формы, уровни общения

2.2 Структура общения

2.3 Конфликты и процесс переговоров

2.4 Манипуляции в процессе управленческого общения

Вариант 5

1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления

1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления

1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями

1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации

2 Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений

2.1 Классификация, процесс, этапы принятия решений

2.2 Методы организации групповой дискуссии

2.3 Модели поведения руководителя в процессе принятия решения

Вариант 6

1 Организация и социальная группа как объекты управления

1.1 Личность и малые группы в организации

1.2 Аппарат управления как социальная группа

1.3 Управленческая команда

2 Управленческое общение

2.1 Понятие, принципы, формы, уровни общения

2.2 Структура общения

2.3 Конфликты и процесс переговоров

2.4 Манипуляции в процессе управленческого общения

Вариант 7

1 Управление организационной культурой

1.1 Понятие и сущность организационной культуры

1.2 Структура организационной культуры

1.3 Подходы к типологии организационной культуры

2 Имидж руководителя. Практика его формирования

2.1 Имидж: понятие, подходы, слагаемые

2.2 Принципы формирования имиджа

Вариант 8

1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления

1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления

1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями

1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации

2 Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений

2.1 Классификация, процесс, этапы принятия решений

2.2 Методы организации групповой дискуссии

2.3 Модели поведения руководителя в процессе принятия решения

Вариант 9

1 Организация и социально-психологические аспекты ее управления

1.1 Предмет и объект социологии и психологии управления

1.2 Современные тенденции и принципы управления социальными организациями

1.3 Предприятие (учреждение) как разновидность социальной организации

2 Управленческое общение

2.1 Понятие, принципы, формы, уровни общения

2.2 Структура общения

2.3 Конфликты и процесс переговоров

2.4 Манипуляции в процессе управленческого общения

Вариант 10

1 Организация и социальная группа как объекты управления

1.1 Личность и малые группы в организации

1.2 Аппарат управления как социальная группа

1.3 Управленческая команда

2 Имидж руководителя. Практика его формирования

2.1 Имидж: понятие, подходы, слагаемые

а. Принципы формирования имиджа

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

- 1) Предмет и задачи социологии и психологии управления.
- 2) Методы психологии социального взаимодействия.
- 3) Сферы социально – психологического взаимодействия.
- 4) История формирования социально-психологических идей.
- 5) Психологические основы воздействия в процессе коммуникации
- 6) Понятие интерактивного общения.
- 7) Понятие малой группы: структура малой группы, виды групп.
- 8) Уровни развития коллектива.
- 9) Социально-психологические явления в малых группах.
- 10) Коммуникативная структура малой группы
- 11) Основные подходы в психосоциальной работе людьми.
- 12) Учёт свойств личности в социальной работе.
- 13) Учёт возрастных факторов развития личности в психосоциальной работе.
- 14) Социально-психологические факторы эффективности социальной работы
- 15) Общение как социально-психологический феномен социальной работы.
- 16) Психологическая диагностика личностных особенностей, коммуникативных способностей и структуры интеллекта.
- 17) Топологическая теория К. Левина.
- 18) Подходы к изучению личности в отечественной психологии. Концепция К.К.Платонова. Структура личности в концепции А.Г. Ковалева
- 19) Концепция Б.Д. Парыгина.
- 20) Факторы социализации личности.
- 21) Стадии социализации личности по Э. Эриксону.
- 22) Социализация как процесс формирования личности
- 23) Понятие и особенности должности руководителя.
- 24) Социальная роль и социальные ожидания. Сущность ролевого поведения.
- 25) Группы социальных ролей руководителя, определяющие его статус.
- 26) Требования к личности руководителя. Понятие харизмы.
- 27) Имидж руководителя, аспекты публичного поведения.
- 28) Авторитет руководителя как морально-психологическая категория.
- 29) Социально-психологический климат коллектива.
- 30) Социально-психологические механизмы управления людьми.
- 31) Стиль руководства и эффективность труда в социальной сфере.
- 32) Профессионально-важные качества специалистов социальной работы.
- 33) Симптомы профессионального выгорания у работников социальной сферы.
- 34) Способы предупреждения профессионального выгорания у социальных работников города Москвы.

35) Психологическое консультирование по вопросам построения карьеры и профессиональной ориентации.

36) Понятие о конфликте. Типы конфликтов по М.Х. Мексону. Деструктивные и функции конфликта. Диагностика и вмешательство в управление конфликтом. Профилактика конфликтов.

37) Профессиональная ориентация и профессиональный отбор.

38) Психологическая подготовка к трудовой деятельности.

39) Психологическая адаптация к труду.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

Задание 1

Подобрать 5-6 психодиагностических методик, для решения предложенной ситуации и обосновать свой выбор.

1.В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

Задание 2

Подобрать 5-6 психодиагностических методик, для решения предложенной ситуации и обосновать свой выбор.

Из нескольких претендентов нужно отобрать одного школьника для участия в городской олимпиаде. У него должны быть хорошо развитое мышление, эмоциональная устойчивость в стрессовой ситуации, желание победить и другие качества. Какие методики можно использовать для отбора будущего победителя и почему именно их?

Задание 3

Подобрать 5-6 психодиагностических методик, для решения предложенной ситуации и обосновать свой выбор.

3.Производственная фирма обратилась с просьбой провести отбор среди претендентов на руководящие должности. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно они?

Задание 4

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Задание 5

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Задание 6

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела 15 закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Задание 7

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Задание 8

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Задание 9

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некорритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Задание 10

1) дать классификацию конфликта; 2) выявление причин конфликта; 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызвали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

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
Контрольная работа (КР)	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Сообщение, доклад	Задания для подготовки сообщений выдаются студентам на предыдущем занятии. При этом проговариваются объем сообщений, регламент и структура и оформление. Преподаватель предлагает список используемых для подготовки источников.
Тест	При проведении тестирования необходимо строгое соблюдение инструкции, контроль времени выполнения теста. Общая инструкция испытуемым по всему тесту дается преподавателем в устной форме. После прочтения этой инструкции экспериментатор раздает бланки и просит заполнить в них графы, в которых должны содержаться сведения о фамилии учащегося, дате проведения теста. Затем он приступает к выполнению заданию.
Собеседование	К проведению процедуры собеседования должны быть подготовлены следующие материалы и документы: вопросы собеседования, наглядные пособия, материалы справочного характера, оборудование, инструментарий для демонстрации практических заданий. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Студентам заранее (на предыдущем занятии) выдаются темы предполагаемого собеседования.

и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

