ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.О.26 Социология организаций

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 6 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51	**51**
– лекции	17	**17**
– практические (семинарские)	34	**34**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	**57**
Итого	108	**108**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, доцент, А.А. Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков проведения социологического исследования в организации в сфере управления персоналом, с целью получения информации о социальных взаимодействиях групп, личностей в различных типах организаций
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания о процессе сбора, обработки и анализа социологических данных в системе управления персоналом
2	сформировать у обучающихся умения в области выбора вида социологического исследования, необходимых методов и инструментария для его проведения в организации в соответствии с выбранной для изучения подфункцией системы управления персоналом
3	сформировать у обучающихся навыки анализа и интерпретации данных социологического исследования изучения с целью изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель профессионально-трудового воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.О.20 Маркетинг
2	Б1.О.22 Статистика
3	Б1.О.31 Рынок труда
4	Б1.О.37 Социология и психология управления
5	Б1.О.39 Управление персоналом организации
6	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
2	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.3 Собирает, обрабатывает и анализирует социологические данные в сфере управления персоналом	Знать: понятийно-категориальный аппарат социологии организаций; методы социологического анализа, используемые в исследовании системы управления персоналом; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; использовать основные теории и принципы социологии

		организаций в процессе решения практических задач в сфере управления персоналом; осуществлять социологический анализ внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений
		Владеть: навыками проведения социологического исследования в изучении системы управления персоналом; навыками проведения социологического анализа внутренней и внешней среды организации для принятия управленческих решений; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Организация как объект социологии организаций.**						
1.1	Внутренняя и внешняя среда организации	6	2	4	0	10	ОПК-2.3
1.2	Социальные группы в организациях. Коммуникации в социальных организациях	6	4	8	0	10	ОПК-2.3
2.0	**Раздел 2. Социологические исследование в организации.**						
2.1	Социологическое сопровождение в организации	6	3	6	0	10	ОПК-2.3
2.2	Социологическое исследование: виды, этапы проведения, инструментарий. Программа социологического исследования	6	4	8	0	10	ОПК-2.3
2.3	Социологические методы в управлении персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования в организации. Формирование аналитических отчетов и прогнозов по результатам исследования	6	4	8	0	17	ОПК-2.3
	Форма промежуточной аттестации – зачет	6					ОПК-2.3
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34		57	

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

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

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 414 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535797 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Настявин, И. М. Социология организаций : учебное пособие / И. М. Настявин ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2022. — 260 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=702025 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз.

		в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Крятова, Н. В. Социология организаций и организационное поведение : учебное пособие / Н. В. Крятова. — Астрахань : АГТУ, 2022. — 92 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/322931 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Практикум по дисциплине «Социология управления в современной России» : учебно-методическое пособие. — Улан-Удэ : БГУ, 2022. — 62 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/252854 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.26 Социология организаций по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2021. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_5139_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-201 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-307 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Социология организаций» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социология организаций» участвует в формировании компетенций:

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр				
1.0	**Раздел 1. Организация как объект социологии организаций**			
1.1	Текущий контроль	Внутренняя и внешняя среда организации	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Социальные группы в организациях. Коммуникации в социальных организациях	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Социологические исследование в организации**			
2.1	Текущий контроль	Социологическое сопровождение в организации	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Социологическое исследование: виды, этапы проведения, инструментарий. Программа социологического исследования	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.3	Текущий контроль	Социологические методы в управлении персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования в организации. Формирование аналитических отчетов и прогнозов по результатам исследования	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Организация как объект социологии организаций. Раздел 2. Социологические исследование в организации.	ОПК-2.3	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки.

Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

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

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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 к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении	Высокий

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

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«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

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Внутренняя и внешняя среда организации»

1. Определить основные характеристики внешней среды.
2. Сформулировать различие между внешней средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия.
3. Рассмотреть сущность главных факторов микроокружения.

4. Раскрыть основные факторы макроокружения.
5. Охарактеризовать основную цель, назначение и сущность PEST и SWOTанализа.
6. Каким образом учитываются факторы внешней среды при управлении организацией?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социальные группы в организациях. Коммуникации в социальных организациях»

1. Определение понятия «социальная группа». Роль социальных групп в организациях.
2. Особенности формирования формальных и неформальных групп в организациях.
3. Групповые процессы в организациях.
4. Деятельность команд в организациях.
5. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социологическое сопровождение в организации»

1. Выбор и проектирование организационной структуры.
2. Организационные технологии.
3. Подвиды социологической деятельности в рамках социологического сопровождения функционирования и развития организации.
4. Социологическое сопровождение как система: функции, задачи, принципы организации.
5. Специфика организации социологических служб, направления деятельности.
6. Социологическое сопровождение как многоуровневая деятельность.
7. Основные технологические этапы социологического сопровождения.
8. Субъекты и объекты социологического сопровождения как системы.
9. Материальная часть. Организационная часть. Технологическая часть.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социологическое исследование: виды, этапы проведения, инструментарий. Программа социологического исследования»

1. Определение понятия «социологическое исследование», его функции и задачи.
2. Виды социологических исследований: качественные и количественные; теоретические и эмпирические, фундаментальные и прикладные макро- и микроисследования.
3. Дифференциация исследований по степени охвата объекта изучения, исследовательской стратегии и другим критериям.
4. Характеристика основных этапов социологического исследования; содержание и последовательность процедур в рамках каждого этапа.
5. Методология и методика социологического исследования.
6. Понятие «переменная» – базовое понятие социологического исследования. Виды переменных.
7. Понятия «метод», «техника», «процедура», «инструмент», «методика социологического исследования».
8. Роль и функции программы в социологическом исследовании.
9. Структура программы теоретико-прикладного исследования, требования к ее составлению.
10. Соотношение фундаментально-теоретического и эмпирического в программе социологического исследования.
11. Итерация (относительное повторение) элементов программы исследовательских процедур на различных этапах социологического исследования.
12. Методологический раздел программы социологического исследования
13. Процедурный раздел программы социологического исследования.

14. Структурные элементы разделов.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социологические методы в управлении персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования в организации. Формирование аналитических отчетов и прогнозов по результатам исследования»

1. Социологические концепции в теории управления персоналом
2. Социологическое обеспечение системы управления персоналом
3. Технология проведения социологических исследований в области управления персоналом
4. Применение социологических методов в технологиях отбора персонала
5. Применение социологических методов в практике регулирования трудовых отношений в организации
6. Применение социологических методов для оценки действенности системы мотивации персонала и программ социального развития
7. Социологическое экспериментирование в практике управления персоналом
8. Использование социологических методов при проведении социального контроллинга и аудита в организации

3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Внутренняя и внешняя среда организации»

Задание: Построить логическую цепочку (от фактора или условия к результату) из понятий «миссия», «цель», «ресурсы», «результат».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социальные группы в организациях. Коммуникации в социальных организациях»

Задание. Ознакомьтесь с раздаточным материалом и сформулируйте самостоятельно понятия:

1. Социальная группа.
2. Формальная группа.
3. Неформальная группа.
4. Первичная группа.
5. Вторичная группа.
6. Квазигруппа.
7. Ингруппы.
8. Аутгруппы.
9. Социальные общности.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социологическое сопровождение в организации»

Задание: составьте схему процесса социологического сопровождения по этапам управленческого цикла.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социологическое исследование: виды, этапы проведения, инструментарий. Программа социологического исследования»

Задание: В левом столбике в алфавитном порядке перечислены основные методы социологического исследования. В правом в том же порядке – различные объекты изучения.

Вам необходимо определить: какой объект наилучшим образом исследуется каждым из перечисленных методов?

Основные методы	Объекты изучения
Анкетирование	Газетные тексты
Изучение документов	Индивидуальные особенности сознания
Интервью	Межличностные отношения
Контент-анализ	Причинно-следственные связи
Наблюдение	Протоколы, отчеты, письма
Социологический тест	Факты поведения людей
Социометрический опрос	Факты сознания (мнения, интересы и т. п.)
Эксперимент	Ценностные ориентации и установки

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социологические методы в управлении персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования в организации. Формирование аналитических отчетов и прогнозов по результатам исследования»

Задание.

1. Выбрать самостоятельно тему исследования и конкретизировать ее.
2. Описать его цель, задачи, объект, предмет.
3. Сформулировать основные понятия, проблемы, гипотезу.
4. Определить основной круг респондентов для учета их языково-стилистической специфики в вопросах анкеты.
5. Составить вопросы анкеты, используя сочетание вопросов открытого, полузакрытого и закрытого типа, прямых и косвенных, вопросов-фильтров и контрольных, вопросов на соответствие и выбора нескольких вариантов из возможных, альтернативных и вопросов-меню.
6. Определить смысловые блоки анкетного листа.
7. Распределить вопросы по степени их трудности.
8. Сформировать смысловые разделы анкеты:

а) введение;
б) вступительные вопросы;
г) заключительные вопросы;
д) паспортичка.

9. Сверстать анкету с точки зрения удобства и простоты.
10. Проба анкеты (пилотаж) на экспертной группе для установления ее простоты, удобства, понятности, логичности, сбалансированности, надежности, компетентности, соответствия цели исследования.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-2.3	Внутренняя и внешняя среда организации	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ

ОПК-2.3	Социальные группы в организациях. Коммуникации в социальных организациях	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Социологическое сопровождение в организации	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 3 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 3 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Социологическое исследование: виды, этапы проведения, инструментарий. Программа социологического исследования	Знание	4- ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Социологические методы в управлении персоналом. Проектирование и проведение социологического исследования в организации. Формирование аналитических отчетов и прогнозов по результатам исследования	Знание	3 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	1 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	1 - ОТЗ 3 - ЗТЗ
		Итого	41 - ОТЗ 41 - ЗТЗ 82

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

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

1. Определить факторы внутренней среды организации с точки зрения менеджмента:

а) высококвалифицированный персонал;

б) конкуренты;

в) кредиторы;

г) сильное лидерство.

2. К факторам внешней среды предприятия относят:

а) организационную структуру организации;

б) конкурентов организации;

в) персонал организации;

г) организационную культуру организации.

3. Основополагающим признаком социальной группы служит:

А - Общность интереса;

Б - Объединение людей;

В- Устойчивость взаимодействия.

4. Соотнесите термин и его определение:

1. Социальный институт
2. Социальная группа
3. Социальная общность

А. Исторически сложившаяся или созданная целенаправленными усилиями форма организации совместной жизнедеятельности людей, существование которой диктуется необходимостью удовлетворения социальных, экономических, политических, культурных или иных потребностей общества в целом или его части;

Б. Объединение людей, имеющих общий значимый социальный признак, на котором основано их участие в некоторой деятельности, связанной системой отношений, которые регулируются формальными или неформальными социальными институтами;

В. Реальное объединение людей, объективно заданное способом их устойчивой взаимосвязи, при котором они выступают (проявляют себя) как коллективный субъект социального действия.

Ответ: 1-А; 2-В; 3-А.

5. Совокупность ролей и статусов, предназначенных для удовлетворения определенных социальных потребностей – это… Напишите термин.

Ответ: социальный институт.

6. Социальные общности – это…. Дайте определение термину.

Ответ: совокупность индивидов, объединенных одинаковыми условиями жизнедеятельности, ценностями, интересами, нормами, социальной связью и осознанием социальной идентичности, выступающая в качестве субъекта социальной жизни.

7. Коллектив – это… . Дайте определение термину.

Ответ: совокупность людей, объединенных общей работой, общими интересами и убеждениями, групповым сознанием

8. Установите последовательность основных элементов программы социологического исследования (тема по выбору студента):

1. Предварительный системный анализ предмета исследования
2. Проблема
3. Объект исследования
4. Проблемная ситуация
5. Цель и задачи исследования
6. Интерпретация понятий
7. Предмет исследования
8. Выдвижение гипотез.

Ответ:

1. Проблемная ситуация
2. Проблема
3. Объект исследования
4. Предмет исследования
5. Цель и задачи исследования
6. Интерпретация понятий
7. Предварительный системный анализ предмета исследования
8. Выдвижение гипотез.

9. Методика социометрического исследования группы разработана ……Напишите фамилию автора.

Ответ: Морено.

10. Когда возникли первые представления о процессах управления?

а) первобытном обществе;

б) Древнем Риме;

в) середине XIX века.

11. Член группы, который оказывает влияние на то, как мыслят и действуют другие ее члены; модификатор организационного поведения неформальными средствами. Укажите термин.

Ответ: Лидер.

12. Предмет потребности, выполняющий роль побудителя деятельности – это … . Укажите термин.

Ответ: Мотив.

13. .Соотнесите термин и его определение:

1. Социальное партнерство – это
2. Корпоративная социальная политика - это:
3. Социальное развитие персонала - это
4. Управление социальным развитием персонала - это:

A. Способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;

B. Система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры;

C. Совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала и организации

D. Направление по развитию основных социальных навыков сотрудников компании

Ответ:

1	A
2	B
3	C
4	D

14. Социальное прогнозирование — это:

а) процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений;

б) форма опережающего отражения действительности;

в) глубокий анализ степени вероятности и многовариантность возможных решений;

г) форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения.

15. Конформизм означает:

а) устойчивость к групповому давлению;

б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;

в) полное отрицание группы, ее норм и мнений;

г) сознательное самоопределение в группе.

16. Формальный лидер:

а) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий;

б) вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность;

в) выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам.

17. Что является основными элементами конфликта?

а) участники конфликта;

б) система санкций;

в) нормативные документы организации.

18. Делегирование – это:

а) это передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному;

б) умение и готовность подчиненного взять на себя ответственность за работу руководителя;

в) снятие с себя руководителем ответственности за выполнение определенных трудовых обязанностей.

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1 Организация как объект социологии организаций

1. Определить основные характеристики внешней среды.
2. Сформулировать различие между внешней средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия.
3. Рассмотреть сущность главных факторов микроокружения.
4. Раскрыть основные факторы макроокружения.
5. Охарактеризовать основную цель, назначение и сущность PEST и SWOTанализа.
6. Каким образом учитываются факторы внешней среды при управлении организацией?
7. Определение понятия «социальная группа». Роль социальных групп в организациях.
8. Особенности формирования формальных и неформальных групп в организациях.
9. Групповые процессы в организациях.
10. Деятельность команд в организациях.
11. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.

Раздел 2 Социологические исследование в организации

1. Выбор и проектирование организационной структуры.
2. Организационные технологии.
3. Подвиды социологической деятельности в рамках социологического сопровождения функционирования и развития организации.
4. Социологическое сопровождение как система: функции, задачи, принципы организации.
5. Специфика организации социологических служб, направления деятельности.
6. Социологическое сопровождение как многоуровневая деятельность.
7. Основные технологические этапы социологического сопровождения.
8. Субъекты и объекты социологического сопровождения как системы.
9. Материальная часть. Организационная часть. Технологическая часть.
10. Определение понятия «социологическое исследование», его функции и задачи.
11. Виды социологических исследований: качественные и количественные; теоретические и эмпирические, фундаментальные и прикладные макро- и микроисследования.
12. Дифференциация исследований по степени охвата объекта изучения, исследовательской стратегии и другим критериям.
13. Характеристика основных этапов социологического исследования; содержание и последовательность процедур в рамках каждого этапа.
14. Методология и методика социологического исследования.
15. Понятие «переменная» – базовое понятие социологического исследования. Виды переменных.
16. Понятия «метод», «техника», «процедура», «инструмент», «методика социологического исследования».
17. Роль и функции программы в социологическом исследовании.
18. Структура программы теоретико-прикладного исследования, требования к ее составлению.
19. Соотношение фундаментально-теоретического и эмпирического в программе социологического исследования.

20. Итерация (относительное повторение) элементов программы исследовательских процедур на различных этапах социологического исследования.
21. Методологический раздел программы социологического исследования
22. Процедурный раздел программы социологического исследования.
23. Структурные элементы разделов.
24. Социологические концепции в теории управления персоналом
25. Социологическое обеспечение системы управления персоналом
26. Технология проведения социологических исследований в области управления персоналом
27. Применение социологических методов в технологиях отбора персонала
28. Применение социологических методов в практике регулирования трудовых отношений в организации
29. Применение социологических методов для оценки действенности системы мотивации персонала и программ социального развития
30. Социологическое экспериментирование в практике управления персоналом
31. Использование социологических методов при проведении социального контроллинга и аудита в организации

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

Раздел 1 Организация как объект социологии организаций

1. На примере организации определить основные характеристики ее внешней среды.
2. На примере организации сформулировать различие в ней между внешней средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия.
3. На примере организации рассмотреть сущность главных факторов микроокружения.
4. На примере организации раскрыть основные факторы макроокружения.
5. На примере организации рассказать каким образом учитываются факторы внешней среды при управлении ею?
6. На примере организации показать особенности формирования формальных и неформальных групп в организациях.
7. На примере организации показать групповые процессы в организациях.
8. На примере организации показать деятельность команд в организациях.
9. На примере организации показать какова роль социологической деятельности в рамках социологического сопровождения функционирования и ее.
10. На примере организации показать специфику организации социологических служб, направления деятельности.
11. Выбрать тему и исследования и показать основные технологические этапы социологического сопровождения управления организацией.
12. Характеристика основных этапов социологического исследования; содержание и последовательность процедур в рамках каждого этапа.
13. . Выбрать тему и исследования и показать суть методологии и методики социологического исследования.
14. Понятия «метод», «техника», «процедура», «инструмент», «методика социологического исследования» - сопоставить их.
15. Роль и функции программы в социологическом исследовании.
16. Выстроить алгоритм программы теоретико-прикладного исследования, показать требования к ее составлению.
17. На примере исследования показать методологический раздел программы социологического исследования.
18. Составить схему социологических концепций в теории управления персоналом.
19. На примере организации показать роль социологического обеспечения системы управления персоналом.
20. На примере организации показать применение социологических методов в технологиях отбора персонала.

21. На примере организации показать применение социологических методов в практике регулирования трудовых отношений в организации.

22. На примере организации показать применение социологических методов для оценки действенности системы мотивации персонала и программ социального развития.

23. На примере организации показать социологическое экспериментирование в практике управления персоналом.

24. На примере организации показать использование социологических методов при проведении социального контроллинга и аудита в организации.

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Составить программу социологического исследования на тему «Морально-психологический климат в организации» .

2. Какие требования предъявляются к организации прикладного социологического исследования? Обоснуйте свой ответ.

3. Ознакомьтесь со следующими пословицами и поговорками: «артель атаманом крепка», «без пастуха овцы не стадо», «в коллективе большая сила», «один — за всех, и все — за одного», «дела не делаю и без дела не бегаю», «объединение — богатырь», «один в поле не воин», «работать не за страх, а за совесть». Какие характерные черты организации выделяет народная мудрость?

4. А. Сен-Симон писал: «В обществе, организованном с определенной целью – стремиться к процветанию при помощи наук, искусств и ремесел, наиболее важный политический акт, состоящий в определении направления, в котором общество должно идти, не совершается больше людьми, занимающими общественные должности, – он совершается самим общественным организмом». Согласны ли вы с утверждением исследователя? Объясните свою позицию.

5. Г. Спенсер проводил прямую аналогию между живым организмом и обществом как социальным организмом: эпидерма – армия, нервная система – организация производства, сосудистая система – средства коммуникации, система питания – товарообмен, кровь – деньги и т. п. Насколько корректен и эвристичен был подход, предложенный классиком позитивизма?

6. Термин «референтная группа» утвердился в социологии благодаря Р. Мертону. Что он подразумевал под референтно-групповым поведением? Каким образом его необходимо исследовать с точки зрения Мертона? Обоснуйте свой ответ.

7. Согласно А. Этциони, организационный анализ включает в себя: формальные и неформальные элементы организации и их связь между собой; сферу неформальных групп и отношения между ними внутри и вне организации; высшие и низшие слои организации; социальные и материальные вознаграждения и их влияния друг на друга; взаимодействие между организацией и ее окружением; рабочие и нерабочие организации. Насколько исчерпывающий вариант анализа был предложен социологом? Нуждается ли он в дополнении?

8. П. Ф. Лилиенфельд-Тоаль утверждал: «Человеческое общество составляет в сущности такое же реальное существо, как все прочие организмы природы» и «вся разница между сими последними и социальным организмом заключается лишь в степени развития и совершенства». Согласны ли вы с такой точкой зрения? Насколько оригинальным был российский вариант органицизма?

9. В. В. Щербина выделяет в российской социологии организаций шесть направлений, проявивших себя в последние годы:

1) уточнение предметной области отрасли, ее статуса и проблематики;
2) продолжение исследований по изучению природы, принципов строения и функционирования организации;
3) исследование проблем взаимодействия организации с внешней средой;
4) разработка моделей организационного поведения;
5) анализ конфликтов в организации;
6) разработка проблем и механизмов организационной динамики и

организационного развития.

Подтвердите или опровергните мнение ученого, приведя соответствующие примеры.

10. Известно, что из-за пандемии COVID-19 значительная часть сотрудников большинства организаций в России и в мире была переведена на дистанционный режим работы. Каким образом осуществлялся контроль за их трудовой деятельностью? Приведите примеры.

11. К одному из своих фильмов режиссер Э. А. Рязанов написал «Марш бюрократов»:

Наша служба трудна изначально,
Надо знать, что желает начальник.
Угадать, согласиться, не спорить,
И карьеры своей не испортить.

Разделяете ли вы такую точку зрения? В чем заключается своеобразие современной отечественной бюрократии? Обоснуйте свой ответ.

12. Охарактеризуйте организацию управления одной из крупных компаний на ваш выбор.

13. В. Я. Брюсов написал:

Великая радость – работа,
В полях, за станком, за столом! Работай до жаркого пота, Работай без лишнего счета,
Все счастье земли – за трудом!

Согласны ли вы с посылом стихотворения? Обоснуйте свое видение мотивации труда.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

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

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

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

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

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