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.37 Социология и психология управления

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 5 семестр

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

Семестр	5	**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 в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социологии и психологии управления
2	сформировать умения применять методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3	сформировать навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель – 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.21 Менеджмент
3	Б1.О.22 Статистика
4	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
5	Б1.О.25 Организационное поведение
6	Б1.О.27 Основы безопасности труда
7	Б1.О.30 Производственный менеджмент
8	Б1.О.31 Рынок труда
9	Б1.О.33 Организационная культура
10	Б1.О.39 Управление персоналом организации
11	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
12	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.24 Трудовое право
2	Б1.О.26 Социология организаций
3	Б1.О.28 Организация труда персонала
4	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
5	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
6	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
7	Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
8	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
9	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-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия социологии и психологии управления; современные тенденции и принципы управления социальными организациями; социальные и психологические основы принятия управленческих решений
		Уметь: применять в практической деятельности методы социологии и психологии для организационной диагностики; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами
		Владеть: навыками работы с социальной информацией, необходимой для принятия управленческих решений в части работы с персоналом; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социо-логического исследования; навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления
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: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя
		Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; проводить самостоятельное социологическое исследование в организации с предварительно разработанной программой и инструментарием исследования, осуществлять обработку и анализ полученных данных по актуальным проблемам в сфере управления персоналом
		Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

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. Социология и психология управления в системе управления персоналом.**						
1.1	Социология управления в структуре управлении организацией	5	2	4	0	10	ОПК-1.3
1.2	Основные психологические законы управления персоналом	5	4	8	0	10	ОПК-1.3

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
2.0	**Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности.**						
2.1	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет	5	3	6	0	10	ОПК-2.3
2.2	Работа менеджера над собой	5	4	8	0	10	ОПК-2.3
2.3	Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	5	4	8	0	17	ОПК-2.3
	Форма промежуточной аттестации – зачет	5					ОПК-1.3 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	Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Юрайт, 2024. — 147 с. — URL: https://urait.ru/bcode/539019 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 224 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535841 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Смирнова, А. А. Психология кадрового менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 «психология» / А. А. Смирнова. — Сочи : СГУ, 2019. — 46 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/147843 (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.37 Социология и психология управления 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_5072_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/
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-316 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-313 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 и психология управления» 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 и психология управления» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

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*)
5 семестр				
1.0	**Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом**			
1.1	Текущий контроль	Социология управления в структуре управлении организацией	ОПК-1.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Основные психологические законы управления персоналом	ОПК-1.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности**			
2.1	Текущий контроль	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Работа менеджера над собой	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.3	Текущий контроль	Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	ОПК-2.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Социология и психология управления в системе управления персоналом. Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности.	ОПК-1.3 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	Высокий

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

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
«Социология управления в структуре управлении организацией»

1. Понятие социальной организации.
2. Общие характеристики организации, модели организации.
3. Формальные и неформальные организации.

4. Подвиды социологической деятельности в рамках социологического сопровождения функционирования и развития организации.

5. Социологическое сопровождение как система: функции, задачи, принципы организации. Специфика организации социологических служб, направления деятельности.

6. Социологическое сопровождение как многоуровневая деятельность. Основные технологические этапы социологического сопровождения.

7. Субъекты и объекты социологического сопровождения как системы. Материальная часть. Организационная часть. Технологическая часть.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Основные психологические законы управления персоналом»

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

Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет»

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

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Работа менеджера над собой»

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

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями»

1. Социальный институт
2. Управляющая функция социальных институтов
3. Социальная норма, власть, социальный контроль, социальный порядок

4. Изменение управленческих функций социальных институтов в условиях современного общества

5. Управленческие функции. государства

3.2 Типовые контрольные задания 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
«Социология управления в структуре управлении организацией»

Задание: составить таблицу, в которой отразить типичную структуру управления организацией; закрепить за каждым элементом составленной структуры понятия социологии управления

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Основные психологические законы управления персоналом»

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

«За время работы показал себя исключительно с положительной стороны. Не боится трудностей, прошел большой творческий путь и добился высокой квалификации. Обладает большим опытом. Думающий работник, отличается инициативой и стремлением к неординарному решению производственных задач. Принимает активное участие в рационализаторской работе, имеет патенты, изобретения и печатные публикации. Имеет хорошую теоретическую подготовку, технически грамотен. Эрудирован, быстро овладевает приемами работы, быстро освоил новую технику, постоянно следит за новейшей научно-технической литературой. Вдумчив. Выполняет порученную работу добросовестно, отличается аккуратностью, старается выполнять производственные задания в точно указанный срок. Пунктуален, старателен, в выполнении служебных отличается точностью. Усидчив и тщателен в деле. По своим моральным и деловым качествам занимаемой должностью соответствует».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет»

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

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

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

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

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Работа менеджера над собой»

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

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя. Первая линия поведения: Альпинист, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них большего во избежание конфликтов.

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

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

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

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями»

Задание: Объясните, что понимается под «открытым» и «закрытым» обществом. В чем между ними разница? К какому типу следует, на Ваш взгляд, отнести современное российское общество? Почему?

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-1.3		Знание	4 - ОТЗ

	Тема 1. Социология управления в структуре управлении организацией		4 - ЗТЗ
		Умение	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ОПК-1.3	Тема 2. Основные психологические законы управления персоналом	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	3 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Тема 3. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Личность руководителя: психологический портрет	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 3 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 3 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Тема 4. Работа менеджера над собой	Знание	4- ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ОПК-2.3	Тема 5. Социальные институты в механизме управления. Управление социальными организациями	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. Какого ученого считают родоначальником науки управления?

а) А. Файоль;

б) Ф. Тейлор;

в) А. Этциони;

г) А. Маслоу;

д) Э. Мэйо.

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

а) Теория рационализации;

б) Административная теория;

в) «Классическая» теория организаций;

г) Теория «человеческих отношений»;

д) Теория стилей руководства.

3. Ученый, выделивший в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «X», господствующий в прошлом, и стиль «Y», к которому призывает доктрина «человеческих отношений» - …. . Вставьте фамилию ученого.

Ответ: Д. Макгрегор

4. Соотнесите понятия «управление» и «менеджмент»:

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

5. 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;

В. 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;

С. Реальное объединение людей, объективно заданное способом их устойчивой взаимосвязи.

Ответ:

1	А
2	Б
3	В

6. 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.

7. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена…Напишите фамилии авторов.

Ответ: А.А. Берле и К.Г. Минс.

9. 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:

А. 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

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

Ответ: Лидер.

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

Ответ: Мотив.

Субъект управления – это. Дайте определение термина.

Ответ: Субъект управления.

12. **Что такое социальное проектирование?**

а) опережающее представление действительности;

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

в) предвидение социально-экономического, политического и культурного развития общества на ближайшую перспективу.

13. Социология управления является отраслью:

а) общей теорией управления;

б) общей социологии;

в) теории государственного и муниципального управления;

г) теории управления персоналом.

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. Социология и психология управления в системе управления персоналом

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

Раздел 2. Особенности организации управленческой деятельности

1. Управленческая деятельность
2. Социальная мысль о сущности социального порядка
3. Элементы и структура социального порядка
4. Процессы функционирования и изменения социального порядка
5. Социальные изменения
6. Понятие управляемости
7. Базовые модели управления
8. Координация, субординация и реординация как модели управления
9. Сущность, функции и особенности социальных технологий

10. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий
11. Механизм манипулирования. Способы защиты от манипуляции
12. Виды манипулирования
13. Содержание понятий «ситуация» и «проблема»
14. Ситуационные переменные
15. Методы анализа социально-управленческой ситуации
16. История возникновения ситуационного подхода в управлении
17. Понятия «социальная напряженность» и «социальный тонус».
18. Структура и виды социального тонуса в организации
19. Показатели и методы исследования социального тонуса
20. Методы управления социальным тонусом
21. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
22. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
23. Аппарат управления как социальная группа. Диапазон руководства
24. Основные теории руководства
25. Личность руководителя
26. Стиль управления. Модель идеального руководителя
27. Сущность управленческого решения
28. Стадии принятия управленческого решения в условиях неопределённости и риска
29. Мышление лица, принимающего решение
30. Ответственность лица, принимающего решение
31. Применение психологических тестов для диагностики личностных и деловых качеств
32. Исследование психологической структуры личности
33. Измерение профессиональных предпочтений
34. Измерение межличностных отношений
35. Формирование команды

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Обоснуйте важность науки Психология управления.
2. Приведите примеры применения приемов формирования трудового коллектива.
3. Приведите примеры эффективных способов делового общения.
4. Приведите примеры анализа различных аспектов управленческой деятельности.
5. Составьте анализ личности знакомого Вам менеджера.
6. Приведите примеры использования приемов психологии рекламы.
7. Перечислите и подкрепите примерами из жизненного опыта этапов проведения переговоров.
8. В чем заключается социальная ответственность менеджера?
9. Каким должен быть руководитель в самой лучшей стране?
10. Самое страшное в жизни отвечать за других людей. Согласны ли Вы с этим высказывание. Обоснуйте свой ответ.
11. Предмет и объект социологии и психологии управления – назовите их. Назовите, в чем состоит единство объекта социологии управления и психологии управления. Перечислите различия предмета изучения социологии управления и психологии управления.
12. Почему разделение социологии и психологии управления на две дисциплины в настоящее время неактуально?
13. Опишите: чем отличается менеджер от руководителя? Менеджмент от управления?
14. Как вы понимаете термин «социальное управление»?
15. Подумайте и дайте определение понятию «координатор группы».

16. Придумайте и запишите свою формулировку понятия «управление».
17. Составьте психологическую структуру любой деятельности.
18. Составьте схему психологическую структуру управленческой деятельности

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Проанализируйте индийскую притчу «Три фигурки» с точки зрения эффективности управленческого общения.

Однажды Акбар, индийский царь, получил в подарок три абсолютно одинаковые золотые фигурки. Дарящий сказал также, что у каждой фигурки свое значение и своя ценность. Чем же различались они одна от другой? Этот вопрос должны были решить советники царя. Сколько ни искали они различия, но так и не обнаружили их. Один из мудрецов, Бирбал, тем не менее продолжал свои поиски. Наконец, в каждой из фигурок он обнаружил по маленькому отверстию в ухе. В них-то мудрец и продел тонкую золотую нить. Тогда и стало очевидным, что у одной нить вышла из второго уха, у другой – изо рта, а у третьей фигурки нитка вышла через пупок. Настало время растолковать ценность и значение фигурок. Бирбал так объяснил их царю: «Решение таково. Первая фигурка – символ человека, укоторого в одно ухо влетает, а из другого вылетает. Вторая напоминает нам человека, который, едва выслушав сказанное, спешит рассказать об услышанном другим. Третья фигурка символизирует человека, который, услышав от других что-то, старается пропустить это через собственное сердце. Эта фигурка – самая ценная из трех».

2. Предложить решения выхода из предложенной ниже ситуации

Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

3. Выделить признаки «Социального института» из предложенных ниже их видов (выбрать 3 из предложенных наименований):

1. Социальный институт брака и семьи
2. Социальный институт здоровья
3. Социальный институт власти
4. Социальный институт права
5. Социальный институт образования
6. Социальный институт религии

4. Дать письменный ответ для разрешения описанной ниже ситуации

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите…

5. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

6. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для непремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

7. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

8. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

9. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

10. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

11. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

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.