

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И. Т. ТРУБИЛИПА»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления

профессор В.Г. Кудряков
21 апреля 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология и социология управления

**(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными
возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся
по адаптированным основным профессиональным образовательным
программам высшего образования)**

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Уровень высшего образования

бакалавриат

(программа циклического бакалавриата)

Форма обучения

очная, заочная

Краснодар

2021

Рабочая программа дисциплины «Психология и социология управления» разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. N 1567.

Автор:
д-р ист. наук, профессор

 В.А. Лутовский

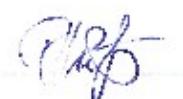
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры педагогики и психологии от 29.03.2021г., протокол №7

Заведующий кафедрой
педагогики и психологии,
д-р ист. наук, профессор

 В.А. Лутовский

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления 20.04.2021г., протокол № 5.

Председатель,
методической комиссии,
канд. экон. наук, доцент

 М.А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
д-р экон. наук, профессор



Е.Н. Белкина

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Психология и социология управления» является формирование у обучающихся комплекса знаний осовременной концепции управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми регулятивными формами; приобретение навыков социологического и психологического анализа социально-управленческой практики в различных сферах общественной жизни.

Задачи

- изучить теоретические основы психологии и социологии управления;
- сформировать у обучающихся способность использовать основы философских, психологических и социологических знаний для формирования мировоззренческой позиции;
- сформировать у обучающихся навыки анализа психологических и социологических причин, лежащих в основе организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в области государственного и муниципального управления,
- сформировать способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами, анализировать мотивацию работников, преодолевать конфликтные ситуации, принимать индивидуальные решения и брать на себя ответственность.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

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

ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ПК-19 способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Психология и социология управления» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВОподготовки обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность «Государственное и муниципальное управление».

4. Объем дисциплины (144 часов, 4 зачетных единиц)

| Виды учебной работы | Объем, часов | |
|---------------------------------------|--------------|---------|
| | Очная | Заочная |
| Контактная работа | 73 | 17 |
| в том числе: | | |
| — аудиторная по видам учебных занятий | 70 | 14 |
| — лекции | 36 | 4 |
| — практические (лабораторные) | 34 | 10 |
| — внеаудиторная | 3 | 3 |
| — зачет | - | - |
| — экзамен | 3 | 3 |
| — защита курсовых работ (проектов) | - | - |
| Самостоятельная работа | 71 | 127 |
| в том числе: | | |
| — курсовая работа (проект) | - | - |
| — прочие виды самостоятельной работы | 71 | 127 |
| Итого по дисциплине | 144 | 144 |

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 6 семестре на очной форме обучения; на 4 курсе в 7 семестре на заочной форме обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|--|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |
| 1 | Социология управ- ления в системе социологического знания <ol style="list-style-type: none"> 1. Социология управления как от- расль социологиче- ской науки: объект, предмет, за- дачи и функции социологии управле- ния 2. Основные подходы в социо- логии управления. 3. Социальное управление как осо- бый тип управле- ния | OK-1 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 2 | Исторические аспекты развития и становления социо- логии управления <ol style="list-style-type: none"> 1. Становление и развитие управленческой мысли в рамках досоциологического этапа и предпосылки возникновения социологии управле- ния 2. Идеи управле- | OK-1 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |

| | | | | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | ния в рамках класси- ческого этапа разви- тия социологии 3. Основные школы управлечен- ской мысли | | | | | | |
| 3 | Методология и ме- тодика социологи- ческого исследова- ния процессов управления 1. Понятие мето- дологии исследова- ния 2. Программа социологического ис- следования, ее функции и разделы. 3. Методы сбора социологической информации. | OK-1 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 4 | Прогнозирование, проектирование, программирование и планирование в социальном управ- лении. 1. Социальное прогнозирование 2. Социальное проектирование 3. Социальное программирование | OK-1 OK-6 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 5 | Управление соци- альными организа- циями 1. Социальная организация как объект управления 2. Структура социальной органи- зации | OK-6 ОПК-4 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |

| | | | | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | 3. Особенности управления социальными организациями. | | | | | | |
| 6 | Социальные технологии в системе управления 1. Понятие, объект и функции социальных технологий. 2. Классификация основных видов социальных технологий. 3. Социологическая диагностика как вид социальной технологии | OK-5 OK-6 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 7 | Социальные аспекты управления в различных социальных системах 1. Особенности социального управления в регионе. 2. Социальное управление в производственной организации. 3. Социальные аспекты управления в аппаратах органов государственной власти. | OK-6 ПК-19 | | | 2 | - | - |
| 8 | Организационная культура 4. Организационная культура сущность, структура, функции | OK-6 ПК-19 | 6 | 2 | 2 | - | 6 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---|------------------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |
| | 5. Уровни организационной культуры по Э. Шейну 6. Типология организационной культуры 7. Миссия и цели организации как основа организационной культуры | | | | | | |
| 9 | Психологические основы управления 1. Психологическое содержание управлеченческой деятельности 2. Объект и предмет психологии управления 3. Управление поведением работника в организации 4. Мотивация и стимулирование в управлеченческой деятельности | ОК-6 ПК-19 | 6 | 4 | 2 | - | 5 |
| 10 | Лидерство и руководство. Функции руководящей деятельности. 1.Феномен лидерства в современном управлении. 2. Теории лидерства. 3. Виды лидерства. 4. Соотношение понятий «лидерство и руководство». 5. Функции руководящей деятельности. | ОК-6 ПК-19 ОК-5 ОПК-4 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 11 | Социально-психологическая характеристика стилей | ОК-6 ПК-19 | 6 | 2 | 2 | - | 5 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |

| | | | | | | | |
|----|--|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| | управления 1. Понятие «стиль управления». 2. Типология стилей руководства К. Левина. 3. Общая характеристика, достоинства и недостатки стилей управления. | ОК-5 ОПК-4 | | | | | |
| 12 | Психологический портрет эффективного руководителя. 1. Психологические основы эффективного руководства 2. Основные подходы к изучению личности эффективного руководителя. 3. Профессиограмма и характеристики значимых качеств успешного менеджера. | ОК-6 ПК-19 ОК-5 ОПК-4 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |
| 13 | Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им. 1. Коллектив как особое качество социальной группы. 2. Свойства и социально-психологические признаки коллектива. 3. Стадии развития коллектива. 4. Основные характеристики коллектива. | ОК-6 ПК-19 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |

| | | | | | | | |
|----|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | 5. Особенности управления коллективом. | | | | | | |
| 14 | Особенности формирования социально-психологического климата в коллективе 1. Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата. 2. Понятие «климатической зоны». 3. Уровни социально-психологического климата. 4. Условия формирования благоприятного психологического климата в коллективе. | ОК-6 ПК-19 | | 2 | - | - | |
| 15 | Управление и манипулирование 1. Способы воздействия субъекта управления на объект 2. Сущность и структура манипулирования 3. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое | ОК-5 ОПК-4 | 6 | 2 | 2 | - | 5 |
| 16 | Конфликт в организации и управление | ОК-5 ОК-6 | 6 | 2 | 2 | - | 4 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|--|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |
| | конфликтными си- туациями. 1. Психологиче- ский анализ причин возникновения конфликта в социаль- ной группе. 2. Основные подходы к понима- нию «природы» конфликта. 3. Сущность конфликта в современной органи- зации. 4. Типология и классификация конфликтов. 5. Управление конфликтами в орга- низации. | ОПК-4 | | | | | |
| 17 | Отечественный и зарубежный опыт социологии и психо- логии управления 1. Опыт России в управлении социально-экономи- ческими процессами 2. Опыт американского государства в управ- лении социально- экономическими процессами. 3. Си- стема управления в Японии: основные положения, принци- пы. | ОК-1 ОК-6 | 6 | 2 | 2 | - | 6 |
| Итого | | | | 36 | 34 | 71 | |

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |

| | | | | | | | |
|---|--|------|---|---|---|---|----|
| 1 | <p>Социология управления в системе социологического знания</p> <p>1. Социология управления как отрасль социологической науки: объект, предмет, задачи и функции социологии управления</p> <p>2. Основные подходы в социологии управления.</p> <p>3. Социальное управление как особый тип управления</p> | OK-1 | 7 | - | - | - | 10 |
| 2 | <p>Исторические аспекты развития и становления социологии управления</p> <p>1. Становление и развитие управленческой мысли в рамках досоциологического этапа и предпосылки возникновения социологии управления</p> <p>2. Идеи управления в рамках классического этапа развития социологии</p> <p>3. Основные школы управленческой мысли</p> | OK-1 | 7 | - | - | - | 10 |
| 3 | Методология и методика социологии | OK-1 | 7 | - | - | - | 10 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |

| | | | | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|----|
| | ческого исследования процессов управления 1.Понятие методологии исследования 2.Программа социологического исследования, ее функции и разделы. 3.Методы сбора социологической информации. | | | | | | |
| 4 | Прогнозирование, проектирование, программирование и планирование в социальном управлении. 1.Социальное прогнозирование 2.Социальное проектирование 3.Социальное программирование | OK-1 OK-6 | 7 | - | - | - | 10 |
| 5 | Управление социальными организациями 1.Социальная организация как объект управления 2.Структура социальной организации 3.Особенности управления социальными организациями. | OK-6 ОПК-4 | 7 | - | - | - | 10 |
| 6 | Социальные технологии в системе управления 1.Понятие, объект и функции социальных технологий. 2.Классификация | OK-5 OK-6 | 7 | - | - | - | 10 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |

| | | | | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | основных видов социальных технологий. 3. Социологическая диагностика как вид социальной технологии | | | | | | |
| 7 | Социальные аспекты управления в различных социальных системах 1. Особенности социального управления в регионе. 2. Социальное управление в производственной организации. 3. Социальные аспекты управления в аппаратах органов государственной власти. | ОК-6 ПК-19 | | | - | - | 8 |
| 8 | Организационная культура 1. Организационная культура сущность, структура, функции 2. Уровни организационной культуры по Э. Шейну 3. Типология организационной культуры 4. Миссия и цели организации как основа организационной культуры | ОК-6 ПК-19 | 7 | - | 2 | - | 5 |
| 9 | Психологические основы управления 1. Психологическое содержание управ- | ОК-6 ПК-19 | 7 | 2 | - | - | 5 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|--|------------------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |
| | ленческой деятельно- сти 2.Объект и предмет психологии управле- ния 3.Управление пове- дением работника в организации 4.Мотивация и стимулирование в управленческой дея- тельности | | | | | | |
| 10 | Лидерство и руко- водство. Функции руководящей дея- тельности. 1.Феномен лидерства в современном управлении. 2. Теории лидерства. 3. Виды лидерства. 4. Соотношение по- нятий «лидерство и руководство». 5. Функции руково- дящей деятельности. | ОК-6 ПК-19 ОК-5 ОПК-4 | 7 | - | 2 | - | 5 |
| 11 | Социально-психо- логическая характе- ристика стилей управления 1.Понятие «стиль управления». 2.Типология стилей руководства К. Леви- на. 3.Общая характери- стика, достоинства и недостатки стилей управления. | ОК-6 ПК-19 ОК-5 ОПК-4 | 7 | - | 2 | - | 5 |
| 12 | Психологический портрет эффектив- ного руководителя. 1.Психологические | ОК-6 ПК-19 ОК-5 | 7 | - | - | - | 8 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|---------------------------|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стоя- тель- ная работа |

| | | | | | | | |
|----|--|---------------|---|---|---|---|---|
| | основы эффективного руководства 2.Основные подходы к изучению личности эффективного руководителя. 3.Профессиограмма и характеристики значимых качеств успешного менеджера. | ОПК-4 | | | | | |
| 13 | Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им. 1. Коллектив как особое качество социальной группы. 2. Свойства и социально-психологические признаки коллектива. 3. Стадии развития коллектива. 4. Основные характеристики коллектива. 5. Особенности управления коллективом. | ОК-6 ПК-19 | 7 | 2 | - | - | 5 |
| 14 | Особенности формирования социально-психологического климата в коллективе 1. Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата. 2. Понятие «климатической зоны». | ОК-6 ПК-19 | 7 | - | - | - | 8 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|--|----------------------------|---------|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Лекции | Практиче- ские заня- тия | Лабора- торные занятия | Само- стояль- ная работа |
| | 3. Уровни социально-психологического климата. 4. Условия формирования благоприятного психологического климата в коллективе. | | | | | | |
| 15 | Управление и манипулирование 1.Способы воздействия субъекта управления на объект 2.Сущность и структура манипулирования 3.Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое | ОК-5 ОПК-4 | 7 | - | 2 | - | 5 |
| 16 | Конфликт в организации и управление конфликтными ситуациями. 1.Психологический анализ причин возникновения конфликта в социальной группе. 2.Основные подходы к пониманию «природы» конфликта. 3.Сущность конфликта в современной организации. 4.Типология и классификация конфликтов. | ОК-5 ОК-6 ОПК-4 | 7 | - | 2 | - | 5 |

| № п/ п | Тема. Основные вопросы | Формируемые компетенции | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | |
|--------------|--|----------------------------|---------|--|----------------------|----------------------|------------------------|
| | | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| | 5.Управление конфликтами в организации. | | | | | | |
| 17 | Отечественный и зарубежный опыт социологии и психологии управления 1. Опыт России в управлении социально-экономическими процессами 2. Опыт американского государства в управлении социально-экономическими процессами. 3. Система управления в Японии: основные положения, принципы. | OK-1 OK-6 | 7 | - | - | - | 8 |
| Итого | | | | 4 | 10 | | 127 |

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Луговский В.А., Сурженко Л.В., Чурянина Д.А. Социология и психология управления: учебное пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2016.- 144 с. Режим доступа: <https://kubsau.ru/upload/iblock/894/89410f0408b05ea4d49f9336a72e0aa4.pdf>

2. Луговский В.А., Сысоева Л.В. Психология и социология управления: МУ по проведению практических (семинарских) занятий и самостоятельной работы обучающихся. – Краснодар :КубГАУ, 2020. – 68 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Psikh_i_soc_upravlenija_2.pdf

3. Луговский В.А., Сысоева Л.В.Психология и социология управления: МУ по выполнению контрольных работ. – Краснодар :КубГАУ, 2020. – 14 с
 Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/
 MU_Ps_i_soc_upr_kontr_rabota.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Ps_i_soc_upr_kontr_rabota.pdf)

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

| Номер семестра | Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО |
|----------------|---|
|----------------|---|

| | |
|--|---|
| OK-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | |
| 1 | Философия |
| 6 | <i>Психология и социология управления</i> |
| 8 | Государственное управление и религия |
| 8 | Философия управления |
| 8 | Государственная итоговая аттестация |
| 8 | Подготовка к защите и защита ВРК |

OK-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

| | |
|-------|---|
| 1,2,3 | Иностранный язык |
| 1 | Психология |
| 1 | Введение в специальность |
| 2 | Социальная психология |
| 2 | Русский язык и культура речи |
| 4 | Деловые коммуникации |
| 4 | Риторика |
| 5 | Управление общественными отношениями |
| 6 | <i>Психология и социология управления</i> |
| 6 | Связи с общественностью в органах власти |
| 7 | Бережливые технологии управления |
| 8 | Государственная итоговая аттестация |
| 8 | Подготовка к защите и защита ВРК |

OK-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

| | |
|---|--|
| 2 | Возрастная психология |
| 2 | Социальная психология |
| 3 | Корпоративная социальная ответственность |
| 3 | Политология |
| 3 | Теория организации |
| 4 | Геополитика |

| | |
|---|---|
| Номер семестра | Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО |
| 4 | Современные проблемы менеджмента |
| 4 | Политическое управление |
| 5 | Социология и культурология |
| 5 | Управление общественными отношениями |
| 6 | Связи с общественностью в органах власти |
| 6 | <i>Психология и социология управления</i> |
| 7 | Этика государственной и муниципальной службы |
| 7 | Основы управления персоналом |
| 8 | Государственное управление и религия |
| 8 | Философия управления |
| 8 | Государственная итоговая аттестация |
| 8 | Подготовка к защите и защита ВРК |
| ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации | |
| 1 | Введение в специальность |
| 1,2,3 | Иностранный язык |
| 2 | Русский язык и культура речи |
| 3 | Корпоративная и социальная ответственность |
| 4 | Деловые коммуникации |
| 4 | Риторика |
| 5 | Управление общественными отношениями |
| 6 | Связи с общественностью в органах власти |
| 6 | <i>Психология и социология управления</i> |
| 7 | Этика государственной и муниципальной службы |
| 8 | Государственная итоговая аттестация |
| 8 | Подготовка к защите и защита ВРК |
| ПК-19 способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | |
| 2 | Социальная психология |
| 2 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности |
| 3 | Корпоративная социальная ответственность |
| 4 | Риторика |
| 4 | Деловые коммуникации |
| 4 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-регулирующей деятельности |
| 5 | Управление общественными отношениями |
| 6 | <i>Психология и социология управления</i> |
| 6 | Связи с общественностью в органах власти |
| 8 | Преддипломная практика |
| 8 | Государственная итоговая аттестация |
| 8 | Подготовка к защите и защита ВРК |

*Номер семестра соответствует этапам формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|--|--|--|---|---|--|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | | | | | |
| Знать: основные философские понятия и категории, законоомерности развития природы, общества и мышления | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | Кейс-задание, Тест, Эссе, Доклад, Дискуссия (круглый стол), Устный опрос, Деловая игра, Личностное портфолио, Творческое задание, Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) |
| Уметь: анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы; использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Вопросы на экзамен |
| Владеть: навыками использования основ философских знаний для формирования мировоззренческой позиции | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | |
| ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном | | | | | |

| Планируемые результаты освоения компетенции | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|--|---|---|--|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | | | | | |
| Знать: систему современного русского и иностранного языков; нормы и стилистические требования устной, письменной, электронной коммуникации, основы и формы деловой коммуникаций; методы сбора, обработки и хранения деловой информации. | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | Кейс-задание, Тест, Эссе, Доклад, Дискуссия (круглый стол), Устный опрос, Деловая игра, Личностное портфолио, Творческое задание, Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) Вопросы на экзамен |
| Уметь: Осуществлять межличностное и межкультурное общение с применением знаний о национально-культурных особенностях своей страны; поддерживать профессиональную коммуникацию; осуществлять публичные выступления. | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | |
| Владеть: коммуникационными навыками на русском и иностранном языках; навыками сбора, обработки деловой информации; навыками составления и | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | |

| Планируемые результаты освоения компетенции | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|--|---|---|---|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| передачи деловой информации для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия. | | | | | |
| ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | | | | | |
| Знать: сущность, содержание и специфику социологии, политологии, психологии; социальные и психологические особенности межгрупповых, организационно-трудовых и внутриличностных конфликтов; основы взаимоотношения между людьми, обществом и государством. | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | Кейс-задание, Тест, Эссе, Доклад, Дискуссия (круглый стол), Устный опрос, Деловая игра, Личностное портфолио, Творческое задание, Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) Вопросы на экзамен |
| Уметь: анализировать явления и процессы, происходящие в социальных группах; анализировать культурные традиции и обычаи стран и народов; предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурных взаимодействиях; применять современные | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | |

| Планируемые результаты освоения компетенции | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|--|---|---|---|--|--|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах; оценивать природу, динамику, тенденции, социальных, этнических, конфессиональных и культурных конфликтов в современном мире; вырабатывать политические решения. | | | | | |
| Владеть: приемами взаимодействия с сотрудниками, социальными группами, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | | | | | |
| | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | |
| ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации | | | | | |
| Знать: требования к организации публичных выступлений; основы осуществления и проведения деловых переписок; последовательность и этапы проведения совещаний; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуни- | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | Кейс-задание, Тест, Эссе, Доклад, Дискуссия (круглый стол), Устный опрос, Деловая игра, Личностное портфолио, Творческое задание, Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) |

| Планируемые результаты освоения компетенции | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|--|---|--|---------------------------|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| <p>каций.</p> <p>Уметь:</p> <p>осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; организовывать и проводить публичные выступления; диагностировать коммуникационные барьеры в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации.</p> <p>Владеть:</p> <p>методами проведения переговоров, организации публичных выступлений; методами анализа, способами получения и обобщения информации; методами формирования и поддержания этического климата в организации;</p> | <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки</p> | <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p> | <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p> <p>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p> | <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p> <p>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p> | <p>Вопросы на экзамен</p> |

| Планируемые результаты освоения компетенции | Уровень освоения | | | | Оценочное средство |
|---|--|--|---|---|--|
| | неудовлетворительно (минимальный) | удовлетворительно (пороговый) | хорошо (средний) | отлично (высокий) | |
| навыками деловых коммуникаций. | | | | | |
| ПК-19 способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | | | | | |
| Знать: процессы групповой динамики; принципы и методы формирования команды. | Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок | Кейс-задание, Тест, Эссе, Доклад, Дискуссия (круглый стол), Устный опрос, Деловая игра, Личностное портфолио, Творческое задание, Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) Вопросы на экзамен |
| Уметь: применять методы проектирования организационных процессов групповой динамики и формирования команды; оценивать последствия реализуемых организационных процессов групповой динамики. | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | |
| Владеть: методами проектирования организационных процессов групповой динамики и формирования команды. | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | |

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Кейс-задания

Тема 9. Психологические основы управления

Задание1. Руководитель бизнеса торговой фирмы почти каждый вечер звонит домой управляющему администрацией и просит его срочно еще раз проверить, все ли меры приняты для безопасности супермаркета. Хотя управляющий его заверяет, что он гарантирует принятие всех соответствующих мер, руководитель бизнеса все же настаивает на том, чтобы тот еще раз проверил, повсюду ли выключен свет и закрыт ли магазин. Через 2 месяца управляющий увольняется, так как считает условия работы, при которых он каждый вечер должен идти из дома в магазин, чтобы проверить то, что он уже сделал добросовестно, неприемлемыми. Когда владелец торгового дома спросил руководителя бизнеса о причине увольнения управляющего, тот сослался на жесткость требований к выполнению мер по безопасности дома.

Руководитель бизнеса тщательно контролирует эту проблему, однако управляющему администрации это не нравится. Что бы сказал собственник, если бы из-за халатности персонала в магазине произошла кража?

Вопросы.

1. Если руководителю бизнеса делегировано проведение мероприятий по безопасности, то обязан ли он поступать подобным образом?
2. Почему он вел себя именно так?

Задание2. При посещении цеха директор завода заметил начальнику:

«Что-то о вас вообще ничего не слышно». Начальник цеха на это сказал: «Цех работает нормально. Сейчас никаких проблем, которые надо было бы обсудить свами». Директор ответил: «Это удивительно. От ваших коллег нередко я слышу немало интересного. Они часто просят у меня совета». Начальник цеха из этого заключил, что директор заинтересован в том, чтобы у него спрашивали о решениях, которые он сам прежде принимал в зоне своей ответственности, или, по крайней мере, ставили его в известность заранее. Он стал действовать соответственно и увидел, что поведение директора по отношению к нему, которое ранее ему казалось несколько необычным, полностью изменилось.

Вопросы.

1. К чему подтолкнул директор начальника цеха?
2. Должен ли хороший директор радоваться тому, что начальник цеха действует самостоятельно? К чему приводит обратная ориентация?

Задание 3. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных- 20 человека попросил его

выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы.

1. Как Вы думаете, какой принцип управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?
2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?
3. Почему «хитрый» план мастера потерпел поражение?

Тема 11. Социально-психологическая характеристика стилей управления.

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, объясните возможные причины их возникновения, а так же - к чему может привести в будущем данная проблемная ситуация, если своевременно не предпринять соответствующих мер. Определите стиль управления и стиль работы менеджера.

Задания 1. Ситуации для анализа на выбор

1. Вы являетесь руководителем недавно открывшегося предприятия, пытаетесь четко структурировать отношения внутри предприятия и добиться строго выполнения дисциплинарных требований. Несмотря на высокую (по меркам города) зарплату, многие ведущие специалисты обращаются с заявлениями об увольнении.

2. Из беседы двух сотрудников крупного предприятия

Первый: наш руководитель – тиран, и если я не выполню в срок очередное задание, то он меня уволит.

Второй: конечно, он строг, но, выполняя работу в срок, ты сможешь заручиться его доверием.

Почему их мнения столь различны?

3. Молодой работник на общем собрании сказал: «Мне не хотелось бы об этом говорить, но мне не нравиться, что мои руководители решают за меня буквально все. Они совсем не дают мне проявить самостоятельность. Да и к другим работникам относятся та же ..» в роли директора предприятия продумайте ваши действия.

4. Партия не качественной продукции была выявлена слишком поздно, когда покупатели стали сообщать об этом по номеру телефона «горячей линии».

5. Работникам предприятия на втором собрании подряд не удается утвердить коллективный договор, так как не достигнуто согласия по ряду вопросов.

6. Генеральный директор предприятия уволил менеджера по рекламе, так как разработанная им реклама не привела к ожидаемому результату.

7. Научные сотрудники исследовательского института своевременно предоставляют отчеты о проделанных экспериментах, проявляя изобретательность и неподдельный интерес к своей работе. Однако руководство института не раз обращало внимание на прогулы рабочего времени значительной части своих подчиненных.

8. Один из работников предприятия уволился, так как привык к конкретной постановке задания и не смог работать, получив самостоятельность при выполнении своей работы.

9. В организации регулярно появляются слухи о несправедливости и предвзятости руководителя по отношению к своим подчиненным. Это объясняется тем, что за одно и тоже нарушение трудовой дисциплины к работникам применяются разные меры.

10. На полученную предприятием сверхприбыль руководитель приобрел солидную фирменную офисную мебель для своего кабинета, так как деловые партнеры должны быть уверены в стабильности предприятия, а следующая прибыль может быть использована для ремонта основного производственного оборудования.

Задание 2. Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

- Первый кандидат стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

- Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.
 - Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
 - Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своих результатов, всегда стремиться довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.
- Сделайте свой выбор и обоснуйте его

Тема11. Психологический портрет эффективного руководителя

Задание 1. Руководитель отдела г-н Сидоров получил задание заниматься рекламациями клиентов и вести с ними переговоры по удовлетворению рекламаций. Для этого ему даны руководством все необходимые полномочия. Однако довольно часто он по телефону просит директора, чтобы тот сам принял «особенно трудного» клиента. Г-н Сидоров чувствует неуверенность при проведении переговоров. Постоянные его обращения к директору значительно увеличивают нагрузку того, тем не менее руководитель отдела уверен в том, что его метод переговоров считают таким эффективным и без него не могут обойтись.

Вопросы.

- 1.Какое качество демонстрирует г-н Сидоров?
- 2.Что движет директором?
- 3.Чем воспользовался в своих целях г-н Сидоров?
- 4.Что воспитывает в подчиненных убежденность в том, что он все может делать лучше всех и без его совета окружающие не обойдутся?

Задание 2. Директор отдела продажи г-н Иванов принял на работу нового руководителя отдела рекламы г-на Петрова. Оценив идеи г-на Петрова как перспективные, он возлагал на нового сотрудника большие надежды.

К сожалению, при первых же больших рекламных акциях выяснилось, что г-н Петров ни в формулировках привлекательных рекламных надписей, ни в графическом изображении проспектов не показал изобретательности. И осуществленные им мероприятия не дали существенного результата.

Г-н Иванов разочарован в новом работнике. Кроме того, он испытывает неловкость перед своими подчиненными: ведь он сам расточал преждевременные похвалы г-ну Петрову. Однако, не желая признаваться в своей ошибке относительно способностей нового руководителя отдела рекламы и стремясь не допустить в дальнейшем подобный просчет, он решает сам ак-

тивно включиться в рекламное дело, для чего изучает специальную литературу и становится консультантом г-на Петрова. Это отнимает у него много времени, и ему нередко приходится пренебрегать своими должностными обязанностями.

Вопросы.

- 1.Похвальна ли тактика, выбранная г-ном Ивановым?
- 2.Как, по Вашему мнению, следует поступить с г-ном Петровым?
- 3.Втечение какого времени предприятие должно терпеть сотрудника, показавшего себя неспособным к делу?

Тесты

(приведено несколько заданий)

V1: {{1}} Социология и психология управления

V2: {{1}} СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОТРАСЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

I:{{1}} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Социология управления – это...

+: отрасль социологического знания

-: психологические закономерности управленаческого процесса

-: относительно устойчивая система форм практической деятельности менеджеров

-: способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности

I:{{2}} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Социология управления является отраслью дисциплины:

+: общей социологии;

-: общей теории управления;

-: теории государственного и муниципального управления;

-: теории управления персоналом.

I:{{3}} КТ=1 Тема 1-1-0

S Какие процессы подразумеваются под социальным управлением:

+: управление всеми или любыми общественными системами и процессами;

-: управление механизмами;

-: целенаправленное изменение образа жизни человека;

-: воздействие человека на природу.

I:{{4}} КТ=1 Тема 1-1-0

S: К какой области социологии относится социология управления:

+: макросоциологии;

-: прикладной социологии;

-: теоретической социологии.

-: методологической социологии

I:{{5}} КТ=1 Тема 1-1-0

S: К основным задачам социологии не относится

- +: освоение основных категорий и понятий социологии управления
- : управление мотивацией сотрудников организации в процессе трудовой деятельности
- : комплексное ознакомление с существующими социологическими теориями и подходами в управлении, их анализ и систематизация
- : знакомство с основными методами социологического анализа процессов управления и практикой их применения

I:{6} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Одной из основных задач социологии управления является

- +: знакомство с основными методами социологического анализа процессов управления
- : социологические проблемы информационного обеспечения
- : методологические проблемы социологии управления
- : инновационные процессы в системах управления.

I:{7} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Что из перечисленного ниже является направлением исследований социологии управления?

- +: исторические аспекты становления современной социологии управления;
- : знакомство с основными методами социологического анализа процессов управления и практикой их применения.
- : комплексное ознакомление с существующими социологическими теориями и подходами в управлении
- : освоение основных категорий и понятий социологии управления;

I:{8} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Социологический анализ лидерства и руководства относится к

- +: направлениям исследований социологии управления предмету социологии управления
- : задачам социологии управления
- : предмету социологии управления
- : объекту исследований социологии управления

I:{9} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Объектом социологии управления являются:

- +: управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах или организациях, а также порядок организованного взаимодействия индивидов в рамках управленческого процесса;
- : исторические аспекты становления современной социологии управления;
- : методологические проблемы социологии управления;
- : инновационные процессы в системах управления.

I:{10} КТ=1 Тема 1-1-0

S: Предмет социологии управления представляет собой...

- +: изучение, оценку и совершенствование процессов управления в различных типах общинностей, организаций, социальных институтов и общества в целом;
- : социологический анализ лидерства и руководства;
- : анализ развития и применения современных методов управления;

-: социологические проблемы информационного обеспечения системы управления.

Темы эссе:

1. Особенности управленческой деятельности в России.
2. Частные и общие проблемы доверия руководству
3. Бюрократом не рождаются, бюрократом становятся....
4. Русский характер и трудности руководства
5. Стили руководства, проблема их интеграции
6. Российская и западная системы управления...
7. Коррупция как глобальная проблема современности и её причины

Темы докладов

- 1 Управленческая деятельность в древних цивилизациях (Древняя Вавилония, Древний Египет, государства Ближнего Востока, Древний Китай, Древняя Индия)
- 2 Проблемы управления с теологических позиций (Аврелий Августин, Фома Аквинский).
- 3 Теоретические представления о социальных функциях управления в философской науке XVII - XVIII веков (Т. Гоббс, Дж. Локк, Д. Дидро, Ж.Ж. Руссо).
- 4 Социологический мониторинг в социальном управлении.
- 5 Виды управленческих решений.
- 6 Социальное управление как вид общественного управления.
- 7 Миссия и цели организации.
- 8 Организация и бюрократия.
- 9 Основные подходы к осуществлению диагностических процедур в управленческой теории (предметный, проблемный, нормативный, ситуационный).
- 10 Типологизация регионов РФ (В.Н. Иванов, В.Э. Бойков).
- 11 Социальные аспекты управления в аппаратах органов государственной власти.
- 12 Социальные последствия и ответственность за результаты управления.
- 13 Различия понятий: лидерство и руководство.
- 14 Ключевые качества перспективных руководителей (Ч. Магерисон и Э. Какабадзе).
- 15 Дифференциальная социограмма коллектива, социометрический статус.
- 16 Виды манипулирования

- 17 Концептуальная модель конфликта Р. Дарендорфа
- 18 Методы и способы профилактики конфликтных ситуаций.
- 19 Государственная политика в социально-трудовой сфере.
- 20 Система управления в Японии: основные положения, принципы.
- 21 Типологии конфликтных личностей.
- 22 Основные концепции развития коллектива (А.В. Петровский).
- 23 Становление и развитие управлеченческой мысли в рамках до-социологического этапа и предпосылки возникновения социологии управления.
- 24 Развитие управлеченческой мысли в античные времена (труды Платона, Аристотеля).
- 25 Развитие управлеченческой мысли на рубеже Средневековья и нового времени (Н. Макиавелли).
- 26 Количественные и качественные методы сбора социологической информации.
- 27 Основные категории социального управления: воздействие, целеуполагание, мотивация, управлеченческая деятельность, управлеченческое решение.
- 28 Формы социального управления.
- 29 Определение организации. Развитие взглядов на сущность организации.
- 30 Проблемы централизации и децентрализации в организационных структурах.
- 31 Социальные технологии как способ организации и упорядочения практической деятельности.
- 32 Социальное управление в регионе.
- 33 Понятие «человеческий фактор на производстве», его сущность и значение.
- 34 Общественная (групповая) потребность в управлении.
- 35 Основные компоненты лидерства в группе: деловое, эмоциональное, информационное.
- 36 Профессионально-значимые качества эффективного менеджера.
- 37 Формирование групп и анализ их социально-психологической структуры.
- 38 Управление и манипулирование интересы общие, частные, корыстные.
- 39 Организационные конфликты. Функции производственного конфликта.
- 40 Социологические, психологические и культурные способы управления конфликтами в организации.
- 41 Опыт американского государства в управлении социально-экономическими процессами.
- 42 Система управления на предприятиях Германии.
- 43 Основные стили поведения в конфликтной ситуации

Темы научных дискуссий (круглых столов)

1. Преимущества и недостатки различных школ управления
2. Принципы государственного управления Н. Макиавелли
3. Преимущества и недостатки системы управления Америки, Японии, Германии, России
4. Проблема внедрения бережливых технологий в систему управления
5. Проблема мотивации и стимулирования персонала
6. Управленческие кадры будущего....
7. Актуальность изменений в системе управления
8. Проблема коррупции и бюрократизма в России и других странах

Устный опрос

(варианты вопросов):

Тема 1.:Социология управления в системе социологического знания

1. Что представляет собой социология управления как научная и учебная дисциплина?
2. Сформулируйте определение объекта и предмета социологии управления. Как вы понимаете предложенную трактовку?
3. Принимая во внимание принцип взаимодействия наук, расскажите о взаимосвязи социологии управления с психологией, философией, педагогикой.
4. Какие общие методологические проблемы существуют у социологии управления и психологии управления?
5. Расскажите об основных задачах социологии управления.
6. Исходя из определения, поясните, какую роль играют знания социологии управления в подборе и расстановке кадров?
7. В чем суть оценочной функции дисциплины?
8. Расскажите об основных направлениях исследований социологии управления.
9. Какие существуют подходы к пониманию «природы» социологии управления?
10. Какова, на ваш взгляд, практическая значимость теоретических сведений, полученных в ходе изучения дисциплины?

Тема 2. Исторические аспекты развития и становления социологического управления

1. Что представляет собой досоциологический этап возникновения и развития управленческой мысли? Какой период он охватывает?

2. Приведите примеры исторического развития феномена социального управления.
3. Расскажите об эволюции управленческой мысли в древних цивилизациях.
4. Что вы знаете о трудах итальянского социального мыслителя и гуманиста Н. Макиавелли?
5. Какие социально-экономические факторы в значительной степени повлияли на возникновение социологических идей и теорий социального управления в отдельных странах Европы в первой половине XIX века?
6. Какими принципами руководствовались представители утопического социализма при продвижении новых способов социального управления?
7. Расскажите об основных положениях концепции французского ученого О. Конта.
8. Что представляет собой классический период развития социологии управления?
9. В чем суть основных положений марксистской школы социологии?
10. Что вам известно о трудах М. Вебера?

Деловые игры

Тема 8. Организационная культура

Деловая игра «Разработка миссии организации»

Цель игры – отработать навыки создания и использования миссии организации.

Вводная информация: миссия показывает возможность осуществления деятельности, на которую организация ориентируется с учетом трех важнейших факторов: специфики потребителя; особенности товаров или услуг; наличие конкурентных преимуществ. Без четкого осознания миссии долгосрочная конкурентоспособность немыслима. Миссия позволяет «увидеть организацию с высоты птичьего полета», поэтому плодотворен сам процесс ее обсуждения.

Виды и примеры миссии:

Миссия как «общечеловеческое предназначение»:

- компания «Филипс» - «изменим жизнь к лучшему»
- компания «Аптеки 36,6» - «нести здоровье и красоту людям»

Миссия – главная стратегическая цель:

- «Аэрофлот» - «построить компанию международного класса, основываясь на лучших традициях гражданской авиации России»

Миссия национальная идея:

- компания «Microsoft» - «компьютер на каждом столе и в доме»

- компания «Nokia» - «соединять людей»

Миссия – рекламная акция:

компания «ПетроАльянс» - «предоставляем своим заказчикам надежный, высокотехнологический, качественный и экономически эффективный сервис»

В ходе анализа предлагаемой информации участники деловой игры должны оценить варианты миссий и обосновать свою концепцию с тем, чтобы обеспечить индивидуальность своей организации.

*Роли.*Академическая группа делится на пять подгрупп, четыре из которых представляет топ-менеджеров какой-либо организации. В состав пятой подгруппы входят представители следующих видов клиентов:

1) юридические лица (корпоративный бизнес, малые предприятия, частные предприниматели);

2) физические лица.

Дополнительно к миссии можно разработать цели, принципы организации

Итог игры: В заключении проводится экспертная оценка миссии каждой организации клиентами, определяется лучшая, эффективная, привлекательная миссия с их точки зрения. Выводится общая концепция эффективной миссии.

Тема 9. Психологические основы управления

Деловая игра «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Цель занятия – развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание. Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с

целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться.

Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

Ситуации.

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел—победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема анализа ситуации:

- место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);
- Участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).
- Определение проблемы: формулирование проблемы;
- Постановка целей мотивации.
- Выявление потребностей; определение иерархии потребностей; разработка способов мотивации.

Итог игры: обсуждение и выявление наиболее удачных методов мотивации персонала, приёмов, которые помогли найти эффективный метод мотивации, обобщение факторов, необходимых для определения мотивационных мероприятий.

Тема 15. Конфликт в организации и управление конфликтными ситуациями.

Деловая игра «Лебедь, рак и щука»

Цель занятия - знакомство с основными способами разрешения конфликта в организации, развитие навыков выбора оптимального способа разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на фирме.

Задание. Ознакомившись с предложенными ситуациями, разработайте для каждой из них варианты разрешения с точки зрения менеджера по персоналу. Руководствуйтесь известными Вам стилями разрешения конфликтов. Постройте матрицы «интерес к себе - интерес к другим» и «выигрыш-проигрыш».

Выберите оптимальный для каждой ситуации способ разрешения конфликта.

Порядок выполнения работы.

1. Группа студентов делится на подгруппы из 2- 3 человек.

2. Подгруппа знакомится с ситуацией 1.

3. Разрабатываются пять вариантов разрешения конфликтной ситуации менеджером компании в соответствии с известными стилями.

4. Определяются преимущества и недостатки каждого из вариантов разрешения конфликтов применительно к данной ситуации.

5. Строится матрица «интерес к себе- интерес к другим».

Интерес к себе определяется с точки зрения менеджера.

6. Подгруппа знакомится с ситуацией 2.

7. Выполняются пункты 3- 4 с позиций менеджеров каждой из вовлеченных компаний.

8. Для каждой из компаний ситуации 2 строятся матрицы «выигрыш - проигрыш». Выигрыш и проигрыш рассматриваются и как материальные (финансовая сторона сотрудничества), и как моральные (душевное состояние задействованных сторон).

можно считать важными при условии, что они используются

в команде в надлежащие периоды времени и наилучшим образом.

Итог игры: обсуждение наиболее удачных приёмов решения конфликтных ситуаций, развитие умения подходить к решению проблемы с разных сторон и видеть выигрыш даже в ситуации проигрыша, в любой проблемной ситуации видеть плюсы....

Тема 6. Социальные технологии в системе управления

Деловая игра «Бюрократ»:

Цель – ролевое проигрывание сложных ситуаций, репетиция уверенного в себе поведения, выработка навыков быстрого реагирования, умения убеждать, апеллировать к фактам, решать возникающие сложности бюрократического характера. Проигрываетя ситуация, в которой участники выражают просьбу или отказ.....

Содержание игры: Незадолго до окончания занятий (минут за 15-20) преподаватель объявляет, что пора расходиться, но прежде всем нужно написать заявление: «Прошу вас отпустить меня в связи с окончанием занятия». Затем свои заявления авторы должны подписать у кого-нибудь из участников игры, кого автор считает нужным назначить выступить в роли начальника. Начальник может подписать, а может и отказать. В первом случае он ставит резолюцию: «Разрешаю», во втором «Не разрешаю».

Правила игры: Подписывать заявление самим себе не разрешается. Участник, чье заявление подписали, уже не имеет права подписывать другие заявления, и он отходит в сторону (не участвует больше в игре). Подписать заявления удастся только половине играющих.

Обсуждение ситуации по следующим критериям: а) кто к кому обратился; б) кто кому подписал или не подписал и почему; в) что чувствовали игроки в той или иной роли?

Следует также обсудить то, как случившееся затрагивает (или не затрагивает) честь, достоинство, самолюбие человека. Определить важные положительные моменты смоделированной ситуации. В процессе игры могут возникнуть негативные эмоции (обида, досада и т. п.), которые ведущий (преподаватель) долженнейтраллизовать

Итог игры: даётся анализ особенностей взаимодействия в игре для получения результата, т.е. что делали, какие приемы применяли игроки, подписавшие документы, и что помешало другим игрокам получить подпись, почему так и не удалось убедить руководителя, как данная игровая ситуация отражает личностные особенности игрока

Личностное портфолио

Тема 11. Социально-психологическая характеристика стилей управления.

Исследование личностных качеств с помощью психогеометрического теста С. Деллингер

Провести исследование своих личностных качеств, в том числе лидерских качеств на основе психогеометрического теста С. Деллингер.

Инструкция: выберите из фигур ту, которая первой привлекла Вас, запишите ее название под №1. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке вашего предпочтения и запишите их названия под соответствующими номерами. Фигура на первом месте это Ваша субъективная форма, отражающая Ваши личностные особенности, черты характера, потребности....Фигура второго порядка дополняет по своим характеристикам основную. Последняя фигура указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для Вас наибольшие трудности. Но вполне возможно – это Ваши подавленные потребности, ресурсы, недостатки, что игнорируется, проецируется на других и «раздражает». **ОБЯЗАТЕЛЬНО** дать описание полученных результатов, проведите самоанализ, постройте перспективу личностного роста и развития исходя из того, какие проблемные зоны обнаружены и сильные стороны....



На основе психогеометрии дайте свое описание, свое понимание....

- руководитель-треугольник.....
- руководитель-квадрат.....
- руководитель-круг.....
- руководитель-зигзаг.....
- сильные и слабые стороны каждого

Тема 12. Психологический портрет эффективного руководителя.

Исследование Я идеала

Предлагается составить психологический портрет идеального мужчины (для юношей), женщины (для девушек) - это небольшое по объему описание как выглядит, ведет себя, какими качествами обладает.....Вторым этапом юноши составляют портрет идеальной женщины, девушки - идеального мужчины. Третьим этапом дается описание антиидеала как мужчины, так и женщины.

Идеал женщины.....

Идеал мужчины.....

Антиидеал женщины.....

Антиидеал мужчины.....

Описание полученных результатов, самоанализ.....

На основе анализа представленных черт проводятся аналогии с реальными своими чертами характера и желаемыми качествами, которые личность хотела бы приобрести или усилить. Изучаются личностные характеристики и самооценка. Если в идеальном портрете большинство описанных черт имеются в наличии - самооценка положительная, если описанных черт нет в наличии - самооценка может быть сниженной (коэффициент самооценки рассчитывается: количество реальных качеств делим на общее количество представленных в описании). Например - образ идеальной личности содержит 10 прекрасных качеств, из них пять Вы уже видите у себя. Значит $5/10 = 0,5$ средний уровень самооценки. Результат $0,3 <$ сниженная самооценка, $> 0,7$ завышенная самооценка.

Так же результаты упражнения помогают исследовать образ внутреннего мужчины и внутренней женщины, желаемые качества в дальнейшем можно развивать, формировать, усиливать.....Важный аспект работы - изучение антиидеала, это подавляемые качества, не совместимые с идеальным образом, но иногда эти качества также «прорываются», проявляются. В перспективе важно понять их позитивную ресурсную основу. Например, грубоść позволяет отстаивать свои интересы и защищать близких, а лень позволяет бережно относиться к своим ресурсам.....

Тест «Проверьте свой имидж»

Цель: изучить, какие аспекты имиджа полностью устраивают, какие нет

Инструкция: Рядом с каждой из перечисленных ниже составляющих имиджа сделайте отметку в графе оценок. За каждый фактор, оцененный вами по высшему уровню, начислите себе 3 очка, 2 очка – за каждый ответ «выше среднего» и по 1 очку за те характеристики, где вы находитесь наравне со всеми. Ответы «ниже среднего» – ноль очков.

| Составляющие имиджа | Создает вам помехи | На среднем уровне | Выше среднего | Первоклассно |
|---|--------------------|-------------------|---------------|--------------|
| Звучание вашего голоса | | | | |
| Искусство общения (письменного и устного) | | | | |
| Навыки представления | | | | |
| Светские навыки | | | | |
| Умение вести себя за столом | | | | |
| Визуальный контакт | | | | |
| Рукопожатие | | | | |
| Осанка | | | | |
| Поддержание формы | | | | |
| Уход за собой (волосы, кожа, руки) | | | | |
| Одежда и индивидуальный стиль | | | | |
| Манеры | | | | |

Интерпретация результатов

Если вы набрали менее 8 очков: ваш имидж убивает вас. Загадка состоит в том, как вы до сих пор держитесь на своей работе.

Если вы набрали 9—12 очков: вы — господин Середина, который мало кого обижает, но и мало что получает от людей, имеющих значение для вашей карьеры, ваших нынешних и будущих работодателей.

Если вы набрали 13—24 очка: у вас есть перспектива, но ваш имидж противоречив, в некоторых случаях хорош, в некоторых — слаб.

Если вы набрали 25—36 очков: вы осознаете важность своего имиджа и, без сомнения, работаете над его улучшением. Возможно, некоторое преимущество вам дали родители, которые научили вас хорошим манерам и этикету и которые придавали большое значение умению хорошо одеваться. Другим составляющим имиджа вы научились при помощи специальных занятий, чтения или наблюдения за другими людьми.

Сколько бы очков вы ни набрали, вы имеете теперь более ясное представление о своих недостатках и вам будет легче с ними справиться. Вы имеете право на первоклассный имидж, такой, который представил бы вас в наилучшем свете.

Дать описание результатов, на основе чего определить способы, пути формирования собственного имиджа

Творческие задания

Тема 11. Психологический портрет эффективного руководителя.

Создание портрета идеального руководителя

Цель: на основе анализа различных концепций о качествах руководителя, дать собственную интерпретацию и иерархическую структуру самых необходимых для руководителя качеств, под номером один, два, три....Расположить качества по степени приоритетности для эффективности работы. Также включаются в описание: имидж внутренний и внешний, невербальные проявления, осанка, поведенческая и речевая самопрезентация.

Представить в виде коллажа. Например.....



Тема 13. Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им.

Способы формирования сплочённого коллектива

Изучите способы формирования сплоченного коллектива и составьте собственные свои, на Ваш взгляд, эффективные способы (оформить в виде схемы, слайда, мини-коллажа):



Способ 1.

Способ 2.

Способ 3.

Способ 4.

Тема 9. Психологические основы управления

Проект-предложение «Мотивационные стратегии»

Работа в командах по 5-6 человек, на основе различных концепций, теорий мотивации (пример пирамида потребно-

стей А. Маслоу) разработать систему мотивации персонала (с использованием проектного метода)

Цель: исследовать различные мотивационные концепты/концепции, разработать необходимые мотивационные стратегии в управлении персоналом

Алгоритм работы:

- определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования (совместное обсуждение)
- выдвижение гипотез их решения;
- обсуждение методов исследования (статистических методов, экспериментальных, наблюдений, анализ литературы и пр.);
- обсуждение способов оформление конечных результатов (презентаций, защиты, творческих отчетов, просмотров, пр.);
- сбор, систематизация и анализ полученных данных;
- подведение итогов, оформление результатов, их презентация;
- выводы, выдвижение новых проблем исследования.

Тема 13. Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им.

Создание собственного проекта «Зона отдыха для персонала»

Цель: исследовать различные подходы к организации зоны отдыха, на основе чего составить собственный проект, определить, каким целям будет служить зона отдыха, определить, создать собственный стиль зоны (на основе проектного метода)

Составьте собственный проект «Зоны отдыха».

Какой стиль Вы бы предпочли в организации этой зоны?

Каким целям будет служить зона отдыха?

В соответствии с этими целями как Вы организуете пространство?

Дайте коротко аннотацию к своему проекту, постарайтесь аргументировано защитить собственный проект, почему этот вариант является весьма эффективным решением в организации режима труда и отдыха.....

Офисные зоны отдыха, зоны релаксации для сотрудников.....

Проект представить в визуальных образах, слайды, коллажи, презентации

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

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

ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ПК-19 способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Вариант 1

1. Типы и методы государственного управления (административно-правовые, организационные, политические)

2. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами

Вариант 2

1. Социология управления как отрасль социологической науки и учебная дисциплина.

2. Субординация как модель социального управления

Вариант 3

1. Основные понятия социологии управления.

2. Реординация как модель социального управления

Вариант 4

1. Объективные предпосылки возрастания интереса научного знания к системе управления.

2. Координация как модель социального управления

Вариант 5

1. Объект, предмет, принципы, понимание социологии управления.

2. Сходство и отличие управления и манипулирования

Вариант 6

1. Связь социологии управления с другими науками.
2. Понятие интересов общих, частных и корыстных как фактора выбора способа управленческого воздействия

Вариант 7

1. Исторические аспекты развития и становления социологии управления.
2. Манипулирование как реализация корыстных интересов

Вариант 8

1. Развитие основных теорий управления
2. Особенности экономического манипулирования

Вариант 9

1. Теория рационализации Ф. Тейлора
2. Особенности политического манипулирования

Вариант 10

1. Типы и методы государственного управления (экономические, социально-психологические, информационные, идеологические)
2. Особенности бюрократического манипулирования

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (экзамена)

ОК-1 способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

1. Объект, предмет, функции социологии управления.
2. Основные направления исследований социологии управления.
3. Досоциологический этап возникновения и развития управленческой мысли.
4. Классический период развития социологии управления.
5. Концепция позитивной политики О. Конта.
6. Теория управления Ф. Тейлора.
7. Административная школа управления А. Файоля.
8. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
9. Программа социологического исследования.
10. Взаимодействие социологии управления с другими науками.
11. Роль эмпирических исследований в социальном управлении.
12. Метод анализа документов в социологическом исследовании.
13. Особенности социологического наблюдения, его преимущества и недостатки.
14. Биографический метод получения информации.
15. Основные подходы к пониманию «природы» социологии управления.
16. Прикладные исследования в социальном управлении.

Задания (практические задания, тесты для проведения экзамена)

I:

S: Целью социологии управления является:

- +: получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления на основе изучения условий и механизмов наиболее оптимального применения управленческих способностей;
- : влияние социально-политических факторов на характер управленческой культуры;
- : управление мотивацией сотрудников организации в процессе трудовой деятельности;
- : инновационные процессы в системах управления.

I:

S: Кто из ученых древних цивилизаций первым поставил в теории управления вопрос об этике управленческого труда?

- + Конфуций
- Аристотель;
- Платон;
- Демокрит.

I:

S: С каких позиций в средние века подходили к проблемам управления?

- теоретических позиций;
- методологических позиций;
- практических позиций;
- + теологических позиций.

I:

S: Кто из ниже перечисленных ученых ставил вопрос о необходимости сильной центральной государственной власти?

- + Никколо Макиавелли;
- Аврелий Августин;
- Фома Аквинский;
- Фурье.

I:

S: Какой период можно считать временем зарождения социологии управления?

- XVIII вв. ;
- + конец XIX-начало XX вв.;
- начало XXI в.;
- XVII в.

I:

S: Четыре основополагающих принципа управления были выделены:

- + Ф.Тейлором;

- М.Вебером;
- Л.Гилбертом;
- Г.Спенсером.

I:

S: К принципам управления, выделенных Анри Файолем не относится:

- единство руководства;
- иерархия;
- + корпоративный дух;
- дисциплина.

I:

S: Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп, силы неформальных отношений на рабочем месте:

- + теория человеческих отношений Элтона Мейо;
- административная теория Анри Файоля;
- теория рационализации Фредерика Тейлора;
- теория бюрократии Макса Вебера.

I:

S: Каким экспериментом прославился Элтон Мэйо:

- + Хоторнский эксперимент;
- Стэнфордский эксперимент;
- Йельский эксперимент;
- Системный эксперимент.

I:

S: Какой ученый положил начало структурно-функциональному подходу в управлении, тем самым став родоначальником линейно-штабной структуры организации:

- + Анри Файоль;
- Мэри Паркер Фоллет;
- Абрахам Маслоу;
- Фредерик Тейлор.

I:

S: Основателем школы человеческих отношений в 30-е годы XX века является:

- + Э. Мэйо;
- А.Файоль;
- М. Фоллет;
- О. Шелдон.

ОК-5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

17. Социологическая диагностика как социальная технология.

18. Опрос как метод сбора социологической информации.

19. Понятие методологии исследования.

20. Социальные технологии и алгоритмизация деятельности.

21. Классификации социальных технологий.

22. Методы сбора социологической информации.

23. Миссия и цели организаций.

24. Основные функции социального управления.

25. Программа социологического исследования, ее функции и разделы.

Задания (практические задания, тесты для проведения экзамена)

Задание 1. Вспомните основные коммуникативные барьеры. Проанализируйте ситуацию, которая возникла у бригадира, с точки зрения коммуникации. *Бригадиру строителей нужно было поправить покривившуюся балку на самом видном месте. Он влез туда с новичком, поддел стойку ломом и приказал рабочему: «Бей по ребру!» Парень удивился и переспросил. Бригадир повторил приказ. Тогда парень размахнулся и ударил кувалдой по ребрам бригадира. Бригадир упал с 3-го этажа (к счастью, в сугроб). Суд новичка оправдал: «Прежде чем отдавать команды, нужно объяснить, что имеется в виду»*

Задание 2. Классификация вопросов в беседе. Заполните таблицу, проведите сравнительный анализ открытых и закрытых вопросов

| | Открытые вопросы | Закрытые вопросы |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Целью является..... | | |
| Примеры | | |
| Плюсы..... | | |
| Минусы..... | | |
| Применение в ситуации | | |

Задание 3. Анализ различных вариантов открытых вопросов и их назначения

| | <i>описание</i> | <i>Примеры вопросов</i> | <i>Ситуации применения</i> |
|--|-----------------|-------------------------|----------------------------|
| <i>Вопросы на уточнение</i> | | | |
| <i>Вопросы на отражение чувств</i> | | | |
| <i>Вопросы на развитие мысли (получение дополнительной информации)</i> | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <i>Вопросы на отношение к кому-нибудь, к чему-нибудь</i> | | | |
| <i>Вопросы на понимание</i> | | | |

Задание 4. Решите ситуационную задачу.....Мария (возраст — 22 года) работает в организации год. Ее принимала на работу Людмила (возраст — 25 лет). Людмила опытнее, старше, выше по должности, но работает в другом отделе и не является начальником Марии. Мария с уважением и благодарностью относится к Людмиле. В один из напряженных рабочих дней Людмила обращается к Марии с просьбой помочь выполнить срочную работу, но Мария очень загружена своей не менее срочной работой и вынуждена отказать Людмиле

Людмила: «Сделай, пожалуйста, эту срочную работу! В моем отделе сегодня нет сотрудников, а сдавать надо срочно!»

Мария: «Извини, у меня нет времени, я должна свою срочную работу сделать. В другое время я обязательно сделала бы, но не сейчас. Сделай сама!» Людмила очень рассердилась.

Мы видим, что Мария в своем ответе дает указание Людмиле («Сделай сама!»), хотя по статусу и опыту работы она стоит ниже Людмилы.

Какой ответ был бы наиболее уместен в данной ситуации, чтобы решить одновременно две задачи – предотвратить конфликт и отстоять собственные интересы. Как возможно корректно отказать в представленном случае?

Задание 5. Решение ситуационной задачи.

При посещении цеха директор завода заметил начальнику: «Что-то о вас вообще ничего не слышно». Начальник цеха на это сказал: «Цех работает нормально. Сейчас никаких проблем, которые надо было бы обсудить свами». Директор ответил: «Это удивительно. От ваших коллег нередко я слышу немало интересного. Они часто просят у меня совета». Начальник цеха из этого заключил, что директор заинтересован в том, чтобы у него спрашивали о решениях, которые он сам прежде принимал в зоне своей ответственности, или, по крайней мере, ставили его в известность заранее. Он стал действовать соответственно и увидел, что поведение директора по отношению к нему, которое ранее ему казалось несколько необычным, полностью изменилось.

Вопросы.

1.К чему подтолкнул директор начальника цеха?

2.Должен ли хороший директор радоваться тому, что начальник цеха действует самостоятельно? К чему приводит обратная ориентация?

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

26.Социальные технологии как вид социального самопознания.

27.Особенности управления организациями

28.Роль человеческого фактора в деятельности организации.

29.Социометрический метод.

30.Содержание понятия делегирования.

31.Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации.

32.Определение и сущность организации.

33.Типология организационной культуры.

Задания (практические задания, тесты для проведения экзамена)

I:

S: Термин «организация» употребляется в значении "процесс" в следующем определении:

+ организация обозначает деятельность по разработке новых производственных норм, налаживанию устойчивых связей;

- организация как неотъемлемый атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру;

- организация как искусственно созданная социальная группа институционального характера, выполняющая определенную общественную функцию;

- организация как определенное количество людей, вступающих в непосредственное взаимодействие.

I:

S: Термин «организация» употребляется в значении "состояние" в следующем определении:

- организация обозначает деятельность по разработке новых производственных норм, налаживанию устойчивых связей;

+ организация как неотъемлемый атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру;

- организация как искусственно созданная социальная группа институционального характера, выполняющая определенную общественную функцию;

- организация как определенное количество людей, вступающих в непосредственное взаимодействие.

I:

S: Термин «организация» употребляется в значении "институт" в следующем определении:

- организация обозначает деятельность по разработке новых производственных норм, налаживанию устойчивых связей;
- организация как неотъемлемый атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру;
- + организация как искусственно созданная социальная группа институционального характера, выполняющая определенную общественную функцию;
- организация как определенное количество людей, вступающих в непосредственное взаимодействие.

I:

S: Миссия организации – это...

- + социальное предназначение, т.е. то, что общество ожидает от функционирования данной организации, и, в первую очередь, удовлетворения каких-либо своих потребностей.
- конкретное конечное состояния, к которым стремится организация, и достижение которой является для нее желательным в процессе деятельности;
- распределение членов организации по иерархической лестнице в соответствии с социальными ролями и статусами;
- неотъемлемый атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру;

I:

S: Цель организации – это..

- + желаемый планируемый результат или те рубежи, которые члены организации пытаются достичь для удовлетворения коллективных потребностей;
- совершенствование системы профессионального отбора и расстановки кадров, социальная организация деятельности коллективов;
- совместная деятельность людей;
- опосредование власти через иерархию ролей и статусов.

I:

S: совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и предложений, воплощенных в различных сторонах деятельности организации – это..

- желаемый планируемый результат или те рубежи, которые члены организации пытаются достичь для удовлетворения коллективных потребностей;
- миссия организации;
- + организационная культура;
- социально-психологический климат организации.

I:

S: Функция организационной культуры, направленная на реализацию работников возможности лучше осознать мир и свое в нем предназначение, опре-

делить свое место и статус в определенном коллективе людей, познать свое «я», называется:

- + познавательная;
- ценностебразующая;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

I:

S: Функция организационной культуры, направленная на формирование у людей взглядов и отношений к смыслу жизни и правильного понимания тех ценностей, которые предлагает окружающая среда, называется:

- познавательная;
- + ценностебразующая;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

I:

S: Функция организационной культуры, направленная на идентификацию работниками себя с организацией, задающая регулирующие нормы поведения работников, делая это поведение предсказуемым и управляемым, называется:

- познавательная;
- ценностебразующая;
- + нормативно-регулирующая;
- инновационная.

I:

S: Функция организационной культуры, помогающая организации выжить в условиях конкурентной борьбы, занять передовые позиции в экономике, называется:

- познавательная;
- ценностебразующая;
- нормативно-регулирующая;
- + инновационная.

ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

34.Обучающие технологии в сфере управления.

35.Основные категории иерархической системы: централизация управления, единоначалие, лидерство.

36.Роль психологических знаний в управленческой деятельности.

37.Управление и манипулирование: сходство и отличие.

38.Методы психологического воздействия в системах управления (внушение, подражание, убеждение, заражение).

39. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии.

Задания (практические задания, тесты для проведения экзамена)

Задание 1. Проведите соответствие стиля поведения в конфликте определенным ситуациям, в которых данный стиль будет наиболее эффективным

| Стиль поведения | Возможные ситуации | | |
|-----------------|---|---|---|
| Избегание | A. можно добиться результата неконфликтным путем | Б. когда надо смягчить ситуацию, расположить партнера к себе; | В. когда важно сохранить взаимоотношения и частично удовлетворить интересы. |
| Компромисс | Г. решение проблемы очень важно для обеих сторон; | Д. дать возможность людям остыть и вновь обрести перспективы | Е. у вас дружеские, доверительные взаимоотношения; |
| Приспособление | Ж. когда вы обладаете достаточным авторитетом и властью, имеете ресурс противостоять; | З. когда требуется быстрое или временное решение; | К. когда вы понимаете, что итог намного важнее для другого, чем для вас; |
| Сотрудничество | Л. когда вы чувствуете, что, уступая партнеру, вы мало теряете, ничем особо не жертвуете; | М. когда результат очень важен и значим для вас; | О. обе стороны имеют одинаковую власть или хотят проигнорировать различия в обладании реальной властью. |
| Соперничество | П. когда избежать возможного разрыва | Р. когда у участников конфликта одинаковая власть и они имеют взаимоисключающие | С. когда вы находитесь в критической ситуации, требующей молниеносно быст- |

| | | | |
|--|--------------------------------------|-----------|-------------------------|
| | важнее, чем добраться решения; | интересы; | рого реагирова- ния; |
|--|--------------------------------------|-----------|-------------------------|

Задание 2.Решите ситуационные задачи, составьте свои рекомендации по выработке индивидуального подхода с учетом личностных особенностей подчиненного.

Рекомендации должны содержать ответы на следующие вопросы –

1. о какой акцентуации характера по описанию идёт речь, выберите из списка (шизоидный тип, застывающий или параноидальный тип, тревожно-ответственный или педантический тип, гипертимный тип).
2. как Вы будете выстраивать отношения с такой личностью, как регулировать рабочие моменты....
3. какие виды деятельности предпочтительней поручать, в каком направлении профессиональной деятельности позитивно раскроются имеющиеся особенности такого подчиненного
4. как оптимизировать отношения данного сотрудника с коллегами...

Описание ситуации: в одном из лабораторий полимерного п/п освободилась должность заведующего лабораторией. На это место был принят Шиверин Анатолий Евгеньевич. Человек дружелюбный, общительный, доброжелательный. Мгновенно он со всеми перезнакомился, всем понравился, стал «душой коллектива». В результате большую часть времени он проводил в общении с коллегами, частенько забывая о своих прямых обязанностях. Как правило, «рутинные», «будничные» дела были ему неинтересны, зато он всегда был полон новыми «гениальными» идеями, постоянно носился с «проектами века», которые редко, впрочем, получали реальное воплощение. Анатолий Евгеньевич не доводил начатые дела до конца, нередко хватаясь за что-то новое. В итоге страдала работа, так как исследования требуют совершенно иного отношения. Он и сам понял, что такая работа ему не по душе.....

Задание 3.Определить из перечисленных признаков к какому виду манипулирования они относятся (экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое).

- 1) необоснованное снижение уровня оплаты труда, задержки и невыплаты (ПРИМЕРЫ)
- 2) обнародование фактов в последовательности, создающей превратное представление о политических лидерах, партиях, движениях. (ПРИМЕРЫ)
- 3) эти манипуляции в действительности являются простейшими и входят в состав всех вышеперечисленных. (ПРИМЕРЫ)

4) формирование определенной и, как правило, вредной системы ценностей, культурных штампов, стереотипов поведения (ПРИМЕРЫ)

5) затягивание сроков решения вопросов, запутывание заявителя в лабиринте многочисленных инстанций и ответственных лиц; неисполнение управленческих функций (ПРИМЕРЫ)

Задание 4. Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре. Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Задание 5. Как перечисленные способы манипуляции могут использоваться в сфере делового общения и в системе управления? Раскройте суть манипуляции

Забота _____

Повторение информации _____

Раздражение оппонента _____

Лесть _____

Взвывание к совести _____

Игра на чувстве вины _____

ПК-19 способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

40.Феномен социального управления.

41.Основные подходы к пониманию сущности социального управления.

42.Психологические аспекты принятия управленческого решения.

43.Основные категории социального управления.

44.Психологическое содержание управленческой деятельности.

45.Основные теории лидерства.

46.Основные мотивационные теории: теории ожидания и справедливости.

47. Стимулирование деятельности работника в организации. Основные виды стимулов.
48. Принцип «индивидуального подхода» к оценке деятельности сотрудника организации.
49. Иерархия потребностей А. Маслоу.
50. Основные мотивационные теории: теория удовлетворенности, теория двух факторов.
51. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, по-представительский. Достоинства и недостатки стилей управления.
52. Основные методы и формы социальной регуляции поведения человека в трудовом коллективе.
53. Особенности управления коллективом.
54. Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности.
55. Понятие о синдроме профессионального выгорания специалиста.
56. Стресс в деятельности руководителя и управление эмоциональными состояниями.
57. Типология и классификация конфликтов в организации.
58. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания.
59. Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата. Понятие «климатической зоны».
60. Уровни и факторы формирования социально-психологического климата.

Задания (практические задания, тесты для проведения экзамена)

Задание 1. Исследовать характер взаимоотношений в двух трудовых коллективах: психологический климат, характер взаимосвязей членов коллектива, стиль отношений по вертикали, по горизонтали, степень авторитета и эффективность деятельности бригадиров и мастеров. На основании анализа составить рекомендации по устранению отрицательных явлений во взаимодействии межличностного и межгруппового плана.

Характер взаимоотношений внутри двух трудовых коллективов показан на социограммах (рис. 1., рис. 2.). Каждый коллектив состоит из двух строительных бригад. Бригада 1 и бригада 2 в каждом коллективе связаны единым технологическим процессом возведения одного строительного объекта.

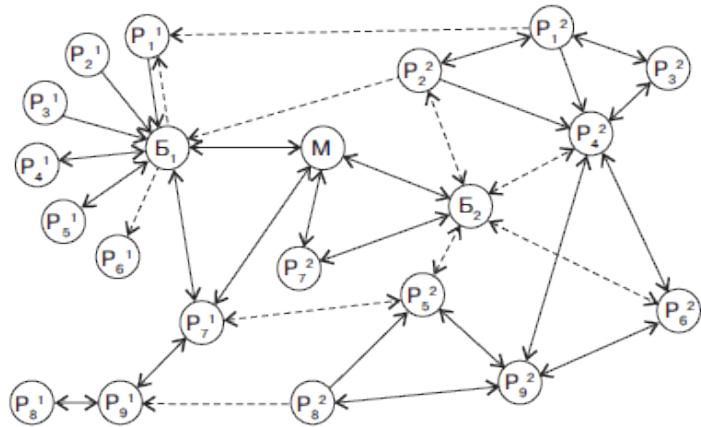


Рис. 1. Социограмма трудового коллектива А

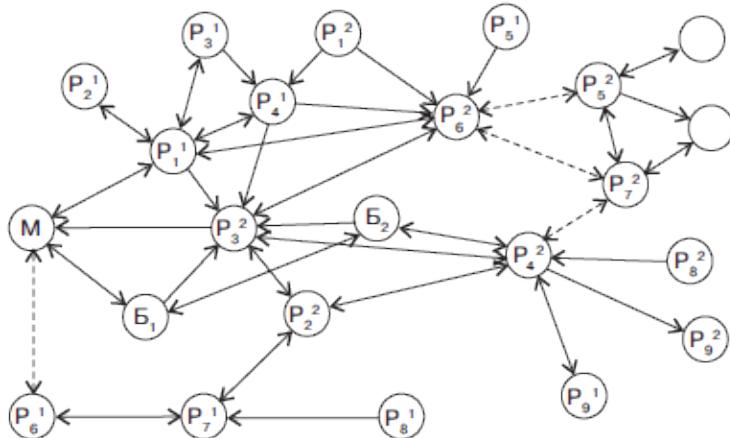


Рис. 2. Социограмма трудового коллектива Б

М – мастер участка; Б1 – бригадир первой бригады; Б2 – бригадир второй бригады; Р1 – Р1 – рабочие первой бригады; Р2 – Р2 – рабочие второй бригады;

→ – положительная реакция (симпатия, дружба, уважение) на человека;

↔ – взаимные положительные реакции;

----- – негативная реакция (неприязнь, антипатия, неуважение);

<---> взаимная негативная реакция;

О – лицо, постороннее по отношению к производственному коллективу

Задание 2. Какие методы мотивации могут обеспечить реализацию физиологических потребностей персонала и потребности в безопасности (пирамида потребностей А. Маслоу)? Почему реализация этих потребностей является основой эффективной мотивации персонала в целом?

Задание 3. В таблице дать определение стилю управления и привести в пример ситуации, в которых данный стиль будет наиболее эффективным

| | Авторитарный стиль | Демократический стиль | Либеральный стиль |
|---------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|
| описание | | | |
| Ситуации применения | | | |

Задание 4. В таблице дать анализ достоинств и недостатков двух противоположных стилей. Почему для эффективной управленческой деятельности необходима их интеграция.....

| | Стратегия управления ориентированный на задачу | Личностно-ориентированный стиль управления |
|------------|---|--|
| плюсы | | |
| минусы | | |
| интеграция | | |

Задание 5. В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет большую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, дает этому работнику большую премию, чем остальным. Получив зарплату, все возмутились, почему им заплатили меньше, чем тому, которого они тут же обвинили в подхалимаже, отношение к нему изменилось, возникла зона напряжения в коллективе. Объясните происходящее с точки зрения социально-психологических законов взаимодействия, почему так случилось, как возможно предотвращать подобные ситуации и как возможно урегулировать ситуацию...

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины Б1.В.18 «Психология и социология управления» проводится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 - 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация студентов». Текущий контроль по дисциплине позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины. Текущий контроль проводится как контроль тематический (по итогам изучения определенных тем дисциплины) и рубежный (контроль определенного раздела или нескольких разделов, перед тем, как приступить к изучению очередной части учебного материала).

Опрос – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемыми дисциплинами, позволяет определить объем знаний обучающегося по определенному разделу. Рекомендуется для оценки знаний обучающихся.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении опроса.

Оценка «**отлично**» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «**хорошо**» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения).

Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определённого типа по теме или разделу или модулю учебной дисциплины.

Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.

Контрольная работа по дисциплине обучающимися заочной формы обучения выполняется после установочной сессии в виде письменного ответа на указанные в индивидуальном задании вопросы, отражающие содержание разделов дисциплины.

Критерии оценки знаний обучающихся.

Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («**отлично**», «**хорошо**», «**удовлетворительно**»), а «**не зачтено**» – параметрам оценки «**неудовлетворительно**».

Оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания в ответах на все вопросы контрольной работы, который изучил основную, умеет свободно и правильно аргументировать принятые решения, ознакомился с дополнительной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «**хорошо**» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его в ответах на вопросы контрольной работы, но допускает в ответах некоторые неточности, изучил основную литературу учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу, знаком с основной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов раздела дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, незнаком с основной литературой учебной программы дисциплины.

Доклад.

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний. Сопровождается презентацией материала.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

| Показатель | Градация | Баллы |
|--|--|-------------|
| Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта | соответствует полностью есть несоответствия (отступления) в основном не соответствует | 2 1 0 |
| Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания | структурно, обеспечивает структурно, не обеспечивает не структурировано, не обеспечивает | 2 1 0 |
| Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории | рассказ без обращения к тексту рассказ с обращением тексту чтение с листа | 2 1 0 |
| Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах | доступно без уточняющих вопросов доступно с уточняющими вопросами недоступно с уточняющими вопросами | 2 1 0 |
| Целесообразность, инструмент | целесообразна | 2 |

| | | |
|--|---|-------------|
| тальность наглядности, уровень её использования | целесообразность сомнительна не целесообразна | 1 0 |
| Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут) | соблюден (не превышен) превышение без замечания превышение с замечанием | 2 1 0 |
| Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада | все ответы чёткие, полные некоторые ответы нечёткие все ответы нечёткие/неполные | 2 1 0 |
| Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе | владеет свободно иногда был неточен, ошибался не владеет | 2 1 0 |
| Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы | ответил на все вопросы ответил на большую часть вопросов не ответил на большую часть вопросов | 2 1 0 |

Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «**отлично**» – 15-18 баллов.

Оценка «**хорошо**» – 13-14 баллов.

Оценка «**удовлетворительно**» – 9-12 баллов.

Оценка «**неудовлетворительно**» – 0-8 баллов.

Эссе.

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе:

➤ наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.

➤ эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

➤ как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.

➤ в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматривающего в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, выступление докладчика было логически выверенным, речь – ясной, ответы на вопросы – уверенными и обоснованными.

Оценка «хорошо»— основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно»— имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно»— тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержаны, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

Тест.

Тест – это инструмент оценивания уровня знаний, умений и навыков студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Научная дискуссия

Оценочные средства, позволяющих включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.

Критерии оценки научной дискуссии:

Оценка «5» (отлично) ставится, если: обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «3»(удовлетворительно) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации

Деловая игра— средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия.

Критерии оценивания выполнения деловой игры:

Результат выполнения кейс-задания и деловой игры оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;

- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания и деловой игры соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «отлично» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «хорошо» – при наборе в 4 балла.

Оценка «удовлетворительно» – при наборе в 3 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – при наборе в 2 балла.

Кейс-задание.

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Рекомендуется для оценки знаний, умений и навыков обучающихся.

В основе метода кейс-заданий лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера обучающийся должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Метод кейс-заданий разбивается на этапы:

- Подготовительный этап;
- Ознакомительный этап;
- Аналитический этап;
- Итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, помогает обучающемуся разработать соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия. При разработке важно учитывать ряд обязательных требований:

- Пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям обучающегося;
- Сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей обучающегося, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;
- Содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты.

На втором этапе происходит вовлечение обучающихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности обучающихся в определенной области. Знакомит обучающихся с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или в группе. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных

усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации выполняется в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства обучающихся с предоставленными фактами, и предлагаются следующие рекомендации:

- выявление признаков проблемы;
- постановка проблемы требует ясности, четкости, краткости формулировки;
- различные способы действия;
- альтернативы и их обоснование;
- анализ положительных и отрицательных решений;
- первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе обучающихся, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуального опыта анализа и решения проблемы каждым обучающимся.

Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы происходит в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов решения проблемы без предвзятости. Это позволяет обучающимся развивать умение анализировать реальные ситуации и вырабатывать самостоятельные решения, что необходимо каждому специалисту, особенно в современной рыночной экономике.

Критерии оценивания выполнения кейс-задания:

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «отлично» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «хорошо» – при наборе в 4 балла.

Оценка «удовлетворительно» – при наборе в 3 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – при наборе в 2 балла.

Творческое задание – частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания из различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.

Критерии оценивания выполнения творческого задания:

Оценка «отлично» – обучающийся правильно выполнил творческое задание, предложил интересные оригинальные варианты решения проблемы, а также разработки предложений, мини-проекта по обозначенной теме, оформил результаты творческого задания в доклад-презентацию. Показал отличные умения и навыки решения профессиональных задач в рамках учебного материала.

Оценка «хорошо» – обучающийся выполнил творческое задание, оформил результаты в доклад-презентацию. Показал хорошие умения и навыки решения профессиональных задач в рамках учебного материала.

Оценка «удовлетворительно» – Обучающийся выполнил творческое задание. Показал удовлетворительные умения и навыки решения простейших профессиональных задач в рамках учебного материала.

Оценка «неудовлетворительно» – Обучающийся не выполнил творческое задание. Умения и навыки решения профессиональных задач отсутствуют.

Личностное портфолио – метод позволяющий формировать умение определять и верно оценивать свои возможности, личностные качества, в связи с чем, определять перспективу личностного роста и развития, составлять план саморазвития, формировать навыки рефлексивной, оценочной деятельности, развивать способность к самодетерминации. Личностное портфолио включает серию диагностических методик на изучение личностных особенностей, потребностно-мотивационной сферы, эмоционально-волевой сферы, поведенческой сферы.... Оценка личностного портфолио зависит от глубины самоанализа, личностной работы, которая включает также построение перспективы личностного роста, рефлексию собственных изменений.

Вопросы для экзамена

Вопросы, выносимые на экзамен, доводятся до сведения студентов не позднее, чем за месяц до сдачи экзамена.

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню освоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся на экзамене производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль и успеваемости и промежуточной аттестации студентов».

Критерии оценки знаний студентов при проведении экзамена

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов экзаменационного билета и умение уверенно применять их на практике, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно

правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на экзамен, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на экзамен вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания на практике.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Луговский В.А., Сурженко Л.В., Чурянина Д.А. Социология и психология управления: учебное пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2016.- 144 с.
Режим доступа: <https://kubsau.ru/upload/iblock/894/89410f0408b05ea4d49f9336a72e0aa4.pdf>
2. Мальцева Ю.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.А. Мальцева, О.Ю. Яценко. – Электрон.текстовые данные. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016. – 92 с. – 978-5-7996-1777-6. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>
3. Ильиных С.А. Социология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Ильиных. – Электрон.текстовые данные. – Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. – 180 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69557.html>
4. Фененко Ю.В. Социология управления [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд. – Электрон.текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 214 с. – 978-5-238-02151-5. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71056.html>

Дополнительная литература:

1. Зуб А.Т. Психология управления: учеб.и практикум для академ. бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 372 с. (75 экз.) 0,45
2. Социология управления: учеб. для бакалавров / под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева, Р.В. Ленькова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 360 с. (75 экз) 0,45
3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс] / В.В. Козлов. – Электрон.текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 353 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337.html>
4. Трусь А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Трусь. – Электрон.текстовые данные. – Минск: Вышэйшая

школа, 2014. – 319 с. – 978-985-06-2422-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35535.html>

5. Колобова И.Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.Н. Колобова. – Электрон.текстовые данные. – М. : Российская таможенная академия, 2014. – 304 с. – 978-5-9590-0798-0. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69765.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

| № | Наименование | Тематика |
|---|--|--|
| 1 | Издательство «Лань» | Ветеринария, сельское хозяйство, технология хранения и переработки пищевых продуктов |
| 2 | РГБ | Авторефераты и диссертации |
| 3 | Научная электронная библиотека eLibrary (ринц) | Универсальная |
| 4 | Образовательный портал КубГАУ | Универсальная |
| 5 | Электронный Каталог библиотеки КубГАУ | Универсальная |
| 6 | Znanius.com | Универсальная |
| 7 | IPRbook | Универсальная |

Журнал «Организационная психология и психология труда» [Электронный ресурс]: Режим доступа:<http://work-org-psychology.ru/>

Журнал «Управление» [Электронный ресурс]: Режим доступа:<https://upravlenie.guu.ru/jour>

Журнал «Организационная психология» [Электронный ресурс]: Режим доступа:<https://orgpsyjournal.hse.ru/about>

Журнал «Менеджмент и кадры» [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://management.socionic.info/ru/mng_18_1-2.html

Журнал «лидерство и менеджмент» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/lim>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Луговский В.А., Сурженко Л.В., Чурянина Д.А. Социология и психология управления: учебное пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2016.- 144 с. Режим доступа: <https://kubsau.ru/upload/iblock/894/89410f0408b05ea4d49f9336a72e0aa4.pdf>
2. Луговский В.А., Сысоева Л.В. Психология и социология управления: МУ по проведению практических (семинарских) занятий и самостоятельной работы обучающихся. – Краснодар :КубГАУ, 2020. – 68 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Psikh_i_soc_upravlenija_2.pdf
3. Луговский В.А., Сысоева Л.В.Психология и социология управления: МУ по выполнению контрольных работ. – Краснодар :КубГАУ, 2020. – 14 с Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_Ps_i_soc_upr_kontr_rabota.pdf

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень лицензионного ПО

| № | Наименование | Краткое описание |
|---|---|---|
| 1 | Microsoft Windows | Операционная система |
| | Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint) | Пакет офисных программ |
| 2 | MSOfficeStandart 2013. | Пакет офисных программ |
| 3 | программа Statistica; | программный пакет для статистического анализа |
| 4 | INDIGO | Система тестирования |

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

| № | Наименование | Тематика |
|---|---------------------------|----------------------------|
| 1 | система КонсультантПлюс. | Правовая |
| 2 | Платформа eLibrary (ринц) | Архив журналов издательств |

12 Материально-техническое обеспечение для обучения

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|----------|--|---|--|
| | | | 1 |
| | Психология и социология управления | <p>Помещение №012 ЭЛ, площадь — 66,7м²; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office;</p> | г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации |
| | | <p>Помещение №4 ЭЛ</p> <p>НЕТ ДАННЫХ</p> | г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации |
| | | <p>Помещение №006 ЭЛ</p> <p>НЕТ ДАННЫХ</p> | г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации |