

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.18 Социология управления**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-6 владением навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	теорию и методологию науки социологии управления, ее основные принципы; технологии разработки, принятия и осуществления грамотных управленческих решений, принципы построения и развития социальных организаций; типы и структуры социальных организаций; причины и закономерности возникновения и протекания социальных конфликтов в организациях и способы их преодоления; особенности социального статуса, функций и социальных ролей личности управленца; различные формы и особенности социального взаимодействия руководителя с подчиненными;	использовать знания, теории, принципы и методы, на основе которых осуществляется современная управленческая деятельность; использовать закономерности социальных изменений для анализа социальной ситуации и процессов, происходящих в социальных организациях; создавать оптимальные оргструктуры управления (формальные и неформальные) руководствуясь принципами построения и проектирования социальных организаций;	приемами работы с источниками управленческих знаний; методикой принятия управленческих решений; совокупностью способов, методов, средств диагностики и прогнозирования проблемной ситуации, проектирования и моделирования социальных систем, принимаемых управленческих решений; способами и средствами предотвращения и управления социальными конфликтами в организациях

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине (модулю) – 5-й семестр (очная форма обучения) / 5-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 3-й курс (заочная форма обучения).

2.2. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	34	14	10
Занятия лекционного типа (лекции)	16	6	4
Занятия семинарского типа:	18	8	6
лабораторные работы	0	0	0
практические занятия	18	8	6
семинары	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	74	94	94

2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Социология управления: история, специализация социологического знания	6	0	6	0	24
2.	Управление в системе самоорганизации общества	4	0	6	0	26
3.	Администрирование, профессиональный управленческий труд	6	0	6	0	24

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Социология управления: история, специализация социологического знания	2	0	2	0	30
2.	Управление в системе самоорганизации общества	2	0	2	0	30
3.	Администрирование, профессиональный управленческий труд	2	0	4	0	34

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	

1.	Социология управления: история, специализация социологического знания	1	0	2	0	31
2.	Управление в системе самоорганизации общества	1	0	2	0	31
3.	Администрирование, профессиональный управленческий труд	2	0	2	0	32

Примечания:

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР – самостоятельная работа.

2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Социология управления: история, специализация социологического знания	<p>Объект, предмет социологии управления.</p> <p>Основные этапы развития теории управления.</p> <p>Социально-экономические условия возникновения теории управления. Преднаучная стадия теории управления (А. Смит, Ч. Баббедж, Дж. Милл, Д. МакКаллум). Школа научного управления. (Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Грант). «Тейлоризм».</p> <p>Структура управления. Теория человеческих отношений. Хотторнский эксперимент. Разработка психологического подхода. Основы общей теории систем. Общая теория систем (А.А. Богданов, Л.фон Берталанфи). Системный подход в управлении (Дж.Миллер). Структурно-функциональный подход (Э.Дюркгейм, Б.Малиновский, А.Радклиф-Браун, Д.Истон). Ситуационный подход. Эмпирическая школа управления (П. Друкер, А.Чандлер, Р.Дэйвис). Создание ситуационной теории (Т. Бернс, Г. Сталкер). Современная идея управления в рамках ситуационного подхода (П. Лоуренс, Дж.Лорш, П. Лроранж, М. Мортон). Основные факторы, способствовавшие выделению социологии управления в отрасль науки.</p> <p>Представления о власти и государственном управлении в раннем и средневековом христианстве. Аврелий Августин. Фома Аквинский. Рационально-критическое понимание власти. Макиавелли Н. - родоначальник изучения власти как социальной реальности.</p> <p>Концепции государства и общества.</p> <p>Формы государственного устройства и управления.</p> <p>Взгляды на управление обществом социалистов-утопистов. Т.Мор и Т.Кампанелла. Развитие идей управления в работах Сен-Симона, Р.Оуэна, Ш.Фурье. Гоббс Т. о происхождении и сущности государства. Дж. Локк о разделении власти.</p> <p>Концептуальные положения государственного управления Ш.Л. Монтескье и Ж.Ж.Руссо.</p>

		<p>Концепции государственного управления основателей США Т. Джефферсона, Дж. Мэдисона и А. Гамильтона. А. де Токвиль о демократических формах управления в Америке. Социологизация концепции управления. Основные идеи О.Конта и Г.Спенсера. Идеи социального управления в учение о базисе и надстройке общества К.Маркса и Ф.Энгельса. Системный подход к управлению (П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон) как интеграция науки управления (школа «научного менеджмента») и социологии (школа «человеческих отношений»). Рационалистические концепция управления обществом. Подходы к управлению в бихевиоризме, кибернетике и общей теории систем (Н.Винер, Ф.Берталанфи). Синергетика.</p> <p>Интеграция научных школ и подходов к администрированию (функциональных, поведенческих, системных) в социокультурную теорию управления. Социология управления в дореволюционной России. Отечественная теория государственного управления «закрепощения сословий государством» (В.Н. Чичерина, КД. Кавелина). Социологизация русской государственной школы управления в трудах А.Д. Градовского. Управленческая теория А.Л.Богданова - «всеобщая организационная наука» (тектология). Особенности управления обществом во взглядах славянофилов и западников. Революционная демократия как форма управления. Большевизм. Меньшевизм. Анархизм. Теория и практика государственного администрирования И.В.Сталина. Социологические исследования процессов управления А. Гастева, Н. Витке, Ф. Дунаевского, О. Ерманского, Е. Розмировича и др.</p>
2.	Управление в системе самоорганизации общества	<p>Природа и социальное назначение управления, основные парадигмы его объяснения.</p> <p>Экономический, социологический, правовой и этический подходы к управлению. Специфика социологического подхода к изучению социальных факторов и закономерностей социального управления. Объективное и субъективное в управлении. Сознательное и стихийное в управлении системой самоорганизации общества: социологический анализ. Формы управления. Содержание управления. Управленческий процесс. Уровни управления. Структура управления и его функции. Управление и мораль.</p> <p>Механизмы управления социальной системой. Самоорганизующаяся система в теории социального действия Т. Парсонса. Понятие социального порядка. Многослойность социального порядка.</p>

		<p>Традиционный, гражданский, правовой социальный порядок. Механизмы управления социальной системой. Объективные и субъективные показатели механизмов самоорганизации общества. Функциональная парадигма самоорганизации общества. Гражданские институты в системе управления обществом. Формы и методы социального контроля. Принципы функционирования рациональной организации управления. Бюрократия как идеальная форма рациональной организации.</p> <p>Типы государственных органов управления. Государственное учреждение - разновидность социальной организации. Организационная модель государственного учреждения. Типы организационных структур. Сущность, признаки и разновидности рабочих групп в административной организации. Неформальные группы в организации. Социометрические структуры рабочих групп. Понятие и основные элементы организационной культуры.</p>
3.	Администрирование, профессиональный управленческий труд	<p>Публичное администрирование как система и как процесс. Соотношение категорий «власть» и «администрирование». Функции власти. Функции администрирования. Силы и средства социальной коммуникации. Структура социального механизма администрирования. Социальный контроль над системой администрирования. Институты гражданского общества как форма представительства интересов общества в системе администрирования.</p> <p>Способы оптимизации межличностной коммуникации в процессах управления.</p> <p>Типология руководителей. Понятие и сущность стиля управленческого труда. Управленческая культура: сущность, критерии, основные слагаемые. Управленческие знания в системе современного образования. Социологическая, социально-психологическая, педагогическая, этическая, культурологическая подготовка современных специалистов в системе высшего и среднего специального образования.</p> <p>Власть и типы социального управления.</p> <p>Структура власти: субъекты, объекты, источники, ресурсы и функции власти. Социальные аспекты власти. Легальность и легитимность. Политические элиты в социальном управлении. Теории лидерства. Социальная коммуникация и информация. Теория управления конфликтами: концепции и подходы. Необходимость организационных изменений. Социальное изменение. Культурное изменение. Искусственные изменения.</p>

		<p>Изменения и инновации. Механизм осуществления и принятия инноваций. Социальные основы инноваций. Основные причины сопротивления инновациям. Суть сопротивления изменениям. Технические причины: отсутствие ресурсов и коммуникаций для осуществления инноваций; внутренняя разобщенность организации; неизвестный результат; отсутствие планов, неясность целей; снижающиеся издержки; отсутствие системы обучения и консультирования. Политические причины сопротивления изменениям. Понятие, предпосылки и ценности организационного развития. Участие в организационном развитии. Природа и причины стресса. Организационные и личностные факторы. Шкала оценок социальной адаптации.</p>
--	--	--

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины (модуля).

3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Контрольные вопросы и задания

Контролируемая тема (раздел)	Контрольные вопросы и задания
Социология управления: история, специализация социологического знания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Объект, предмет социологии управления. 2. Сущность и содержание понятия социальный «менеджмент». 3. Этапы и социально-экономические условия возникновения теории управления. 4. Предпосылки появления теории научного управления. 5. Школа научного управления. (Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Гант). «Тейлоризм». (А. Файоль, Д. Марч, Г. Саймон). 6. Предпосылки возникновения системного подхода (Г. Спенсер).
Управление в системе самоорганизации общества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая теория систем (А.А. Богданов, Л.фон Берталанфи). 2. Системный подход в управлении (Дж. Миллер). 3. Ситуационный подход. 4. Эмпирическая школа управления (П. Друкер, А. Чандлер, Р. Дэйвис). 5. Ситуационная теория (Т. Бернс, Г. Сталкер).

	<p>6. Макиавелли Н. - родоначальник изучения власти как социальной реальности.</p> <p>7. Формы государственного устройства и управления.</p>
Администрирование, профессиональный управленческий труд	<p>1. Взгляды на управление обществом социалистов-утопистов (Т. Мор и Т. Кампанелла)</p> <p>2. Развитие идей управления в работах Сен-Симона, Р. Оуэна, Ш. Фурье.</p> <p>3. Гоббс Т. о происхождении и сущности государства.</p> <p>4. Дж. Локк о разделении власти.</p> <p>5. А. де Токвиль о демократических формах управления в Америке.</p> <p>6. Социологизация концепции управления (основные идеи О. Конта и Г. Спенсера).</p> <p>1. Идеи социального управления в учение о базисе и надстройке общества К. Маркса и Ф. Энгельса.</p> <p>2. Социально-экономические причины развития теорий социального управления.</p> <p>3. Теория государственного аппарата (Винсену де Гурнай).</p> <p>4. Научное обоснование принципа разграничения государственной деятельности на политическую и административную (Вудро Вильсон).</p> <p>5. Модель «идеальной бюрократии» (рациональной организации управления) Макса Вебера.</p> <p>6. Теории функционального подхода к управлению школы «научного менеджмента»</p>

Темы вебинаров

1. Социология управления: история, специализация социологического знания.
2. Управление в системе самоорганизации общества.
3. Администрирование, профессиональный управленческий труд.

Темы докладов в виде презентаций

1. Понятие социальной организации: характеристика, структура, виды, место в системе общественного разделения труда.
2. Характеристика видов формальных структур организации: линейных, функциональных; линейно-функциональных; гибких, свободных.
3. Организационные цели: классификация, значение, типы, функции.
4. Взаимосвязь основных факторов внешней среды организации: прямого воздействия, косвенного воздействия.
5. Выбор, проектирование, технологии построения организационной структуры.
6. Сущность и необходимость социальных изменений в организациях: культурных, искусственных, инновационных.
7. Социальные основы инноваций: механизм принятия и реализации.
8. Социальное сопротивление инновациям: суть, причины, механизмы.
9. Понятие, предпосылки и ценности организационного развития.
10. Управленческий труд: цель, предмет, специфика, виды, средства.

11. Характеристика показателей классификации труда управленцев: функционального, иерархического, должностного, квалификационного, профессионального, технологического.
12. Социальный менеджер: организационные и специфические функции, социально-психологические требования к личности.
13. Формальные и неформальные группы: сущность, условия и механизмы создания, типы поведения, особенности управления.
14. Лидерство в управлении: основные теории, подходы к определению значимых факторов эффективного лидерства.

Тренировочные тестовые задания (примеры тестовых заданий)

1. Социальное управление – это:
 - a) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
2. Вид социального взаимодействия, являющийся наиболее простым, неустойчивым, однако необходимым для установления любых других видов социальных взаимодействий– это:
 - a) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) пространственный контакт
3. Суть конкуренции как особой формы социальных взаимодействий наиболее точно отражает термин– это:
 - a) «соперничество»
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) пространственный контакт
4. Социальные связи, образующиеся в результате сотрудничества индивидов, направленного на достижение четко поставленных целей, называются:
 - a) инструментальными
 - b) делинквентными
 - c) эмоциональными

- d) экспрессивными
5. Разговор – это пример социального:
- a) взаимодействия
 - b) отношения
 - c) конфликта
 - d) статуса
6. «Стигма» - это понятие:
- a) взаимодействия
 - b) отношения
 - c) конфликта
 - d) одной из теорий девиантного поведения
7. Одной из форм разрешения конфликта выступает:
- a) «соперничество»
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) компромисс
 - d) пространственный контакт
8. Силь поведения, характеризующийся стремлением уйти от поиска способов разрешения конфликта, называется:
- a) уклонением
 - b) противоборством
 - c) компромиссом
 - d) приспособлением
9. В кооперативных организациях преобладают отношения:
- a) соперничества
 - b) борьбы
 - c) сотрудничества
 - d) конкуренции
10. Функция _____ относится к числу деструктивных функций социального конфликта:
- a) соперничества
 - b) борьбы
 - c) нарастания пессимизма
 - d) конкуренции
11. Персонал – это:
- a) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы
 - b) люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда

12. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:
- личностная
 - социальная
 - адаптационная
 - культурная
13. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:
- личностная
 - социальная
 - адаптационная
 - культурная
14. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:
- личностная
 - социальная
 - адаптационная
 - культурная
15. Что важнее в работе многофункционального менеджера:
- отдельный работник, трудовой коллектив
 - воспитание персонала
 - отсутствие жесткой системы наказаний
 - контроль персонала
16. Сущность социально-психологического аспекта управления состоит в следующем:
- отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы
 - содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материального стимулирования, использованием рабочего времени, организации делопроизводства
 - отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.
 - увольнение и набор специалистов
17. Социальная структура персонала — это:
- совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.
 - количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников
 - состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками

- d) классификация работников в зависимости от выполняемых функций
18. Штатная структура персонала — это:
- a) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.
 - b) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников
 - c) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
 - d) классификация работников в зависимости от выполняемых функций
19. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:
- a) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.
 - b) линейные руководители
 - c) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
 - d) классификация работников в зависимости от выполняемых функций
20. Укажите, какая функция коллектива имеет наибольшее значение для руководителя в его повседневной работе:
- a) производственная
 - b) педагогическая
 - c) социальная
 - d) политическая
21. Какая стратегия разрешения конфликта предпочтительна:
- a) выявление и наказание виновника
 - b) полное удовлетворение претензий оппонентов
 - c) защита и восстановление прав пострадавшего
 - d) достижение согласия
22. Какие действия администрации больше всего способствуют творческому отношению работников к делу:
- a) моральная поддержка
 - b) помощь в осознании важности решаемой задачи
 - c) материальная поддержка
 - d) доверие
23. В чем главный недостаток негативной критики:
- a) низкая содержательность
 - b) защитная реакция подчиненного
 - c) особенность её направленности
 - d) конфликтность
24. В чем главное преимущество позитивной критики:
- a) низкая содержательность
 - b) защитная реакция подчиненного

- c) в её направленности
 - d) конфликтность
25. Какие методические требования наиболее важны при поощрении или наказании сотрудников:
- a) значимость меры
 - b) своевременность
 - c) широкая гласность
 - d) конфликтность
26. Интеллектуальные конфликты основаны:
- a) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека
 - b) на столкновенье вооруженных групп людей
 - c) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное
 - d) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести
27. Конфликтная ситуация - это:
- a) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями
 - b) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов
 - c) состояние переговоров в ходе конфликта
 - d) определение стадий конфликта
28. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:
- a) начало
 - b) развитие
 - c) кульминация
 - d) окончание
29. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
- a) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу
 - b) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие
 - c) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия
 - d) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность
30. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:
- a) приспособление, уступчивость
 - b) уклонение
 - c) противоборство, конкуренция
 - d) сотрудничество

31. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:
- a) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу
 - b) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным
 - c) существует децентрализация управления организацией
 - d) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат
32. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- a) школа научного управления
 - b) классическая школа или школа административного управления
 - c) школа человеческих отношений
 - d) школа науки о поведении
33. Кадровый потенциал предприятия – это:
- a) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
 - b) совокупность работающих специалистов
 - c) совокупность устраивающихся на работу
 - d) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства
34. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- a) мера вознаграждения
 - b) мера ожидания
 - c) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результата
 - d) мера ценности или приоритетности
35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?
- a) «стиль поддержки»
 - b) стиль «предлагать»
 - c) стиль ориентированный «на достижение»
 - d) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений
36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?
- a) стиль «давать указания»
 - b) «продавать указания»
 - c) «информировать»
 - d) «участвовать»
37. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- a) три
 - b) четыре
 - c) пять
 - d) шесть
38. При каком виде власти характеристики и свойства, влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:
- a) власть, основанная на принуждении
 - b) власть, основанная на вознаграждении
 - c) экспертная власть
 - d) эталонная власть
39. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.
- a) автократичный руководитель
 - b) демократичный руководитель
 - c) либеральный руководитель
 - d) консультативный руководитель
40. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:
- a) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные
 - b) антагонистические, компромиссные
 - c) вертикальные, горизонтальные
 - d) открытые, скрытые, потенциальные
41. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:
- a) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников
 - b) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления
 - c) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения)
 - d) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности
42. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:
- a) мотив
 - b) потребности
 - c) притязания
 - d) ожидания
43. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:
- a) мотив
 - b) потребности
 - c) притязания

- d) стимулы
44. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:
- a) различные методы стимулирования
 - b) методы информирования
 - c) методы убеждения
 - d) методы административного принуждения
45. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:
- a) стратегическая цель
 - b) информация
 - c) методы управления
 - d) система мотивации
46. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:
- a) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками
 - b) вознаграждать за достижение стандарта
 - c) избегать чрезмерного контроля
 - d) установить жесткие, но достижимые стандарты
47. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:
- a) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации)
 - b) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством)
 - c) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии)
 - d) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации)
48. Согласно теории "X", руководитель должен:
- a) принуждать подчиненных
 - b) угрожать подчиненным
 - c) понять их и стимулировать работу
 - d) уважать подчиненных
49. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:

- a) работа не противна природе человека
 - b) работа доставляет людям удовлетворение
 - c) работники пытаются получить от компании все, что можно
 - d) человек не любит работать
50. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?
- a) единоначалие
 - b) скалярная цепь
 - c) порядок
 - d) вознаграждение персонала
51. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:
- a) власть, основанная на принуждении
 - b) власть, основанная на вознаграждении
 - c) традиционная или законная власть
 - d) экспертная власть
52. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:
- a) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание)
 - b) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников)
 - c) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания)
 - d) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе)
53. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):
- a) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий
 - b) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим
 - c) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи
 - d) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений

54. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:
- а) демократический
 - б) авторитарный
 - с) либеральный
 - д) анархический
55. Силь руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:
- а) авторитарный
 - б) демократический
 - с) анархический
 - д) кооперативный
56. Сложный комплекс предложений, догм, бездоказательно принят всеми членами компании, который определяет общие рамки организационного поведения — это:
- а) привлечение дополнительного персонала, что обусловлено ростом производства и увеличением масштаба предприятия
 - б) адаптацию персонала, привлекаемого извне в уже сложившейся на предприятии организационной и корпоративной культуре
 - с) оптимизацию расходов на персонал
 - д) корпоративная культура компании
57. Управление — это:
- а) особенности группового поведения
 - б) процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе
 - с) осуществление властных полномочий
 - д) деятельность, направленная на достижение определенной цели
58. Руководство — это:
- а) особенности группового поведения
 - б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - с) индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, т.е. обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией
 - д) определенное подавление воли подчиненного
59. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:
- а) Джордж Келли
 - б) Альберт Бандура
 - с) Элтон Мэйо
 - д) Абрахам Маслоу
60. Содержательные теории мотивации:

- a) объясняют, как человек делает свой выбор
 - b) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека
 - c) побуждают одних добровольно следовать за другими
 - d) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам
61. К поведенческим теориям лидерства относятся:
- a) теория Абрахама Маслоу
 - b) теория Р. Лайкерта
 - c) теория Фредерика Герцберга
 - d) теория Макклеланда
62. К поведенческим чертам личности можно отнести:
- a) состояние здоровья
 - b) самоуверенность
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
63. Мотивация - это:
- a) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
 - b) достижение личных целей через достижение общих целей
 - c) ролевое моделирование
 - d) пантомимика
64. Аудит персонала - это:
- a) комплекс мер по поддержке, оценке и независимой экспертизе кадрового состава предприятия
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
65. Социальная активность выражается в:
- a) особенности группового поведения
 - b) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями
 - d) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей
66. Трудовая активность выражается в:
- a) особенности группового поведения

- b) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями
 - d) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей
67. Общественная энергичность - это:
- a) стиль руководства
 - b) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации
 - c) получение определенного общественного статуса
 - d) способность заряжать своей энергией других людей, используя самые разнообразные педагогические и психологические средства, приемы воздействия и методы влияния, прежде всего – личный пример
68. Основная задача аудита персонала - это:
- a) установить соответствие кадрового потенциала компании ее целям и стратегиям
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
69. В теории менеджмента мотивация относится к функциям...
- a) среднего звена управления
 - b) всех звеньев управления
 - c) нижнего звена управления
 - d) персонала
70. Мотивы – это:
- a) осознанные потребности
 - b) восприятия
 - c) ощущения
 - d) методы
71. К основным видам методов управления не относятся методы:
- a) административные
 - b) неэкономические
 - c) экономические
 - d) социально-психологические
72. Организационно-распорядительные методы управления предполагают...

- a) социальное планирование
 - b) конкурсы, смотры
 - c) делегирование полномочий
 - d) страхование
- 73.К экономическим методам управления не относится...
- a) установление материальных санкций
 - b) конкурсы, смотры
 - c) планирование карьерного роста
 - d) адаптация
- 74.С точки зрения менеджмента к группе экономических методов управления можно отнести...
- a) приказ
 - b) разработку должностной инструкции
 - c) премирование по итогам работы за год
 - d) оплату санаторно-курортного лечения
- 75.Лидерство и руководство является одной из основных проблем
- a) индивидуализации личности
 - b) интеграции финансовой деятельности
 - c) социализации личности
 - d) интеграции групповой деятельности
- 76.Корпоративная культура– это:
- a) культура корпорации, предприятия или ассоциации
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации
 - d) определенное подавление воли подчиненного
- 77.Самопознание - это:
- a) познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами
 - d) определенное подавление воли подчиненного
- 78.Самоорганизация - это:
- a) организация своей жизни и деятельности
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами

- d) определенное подавление воли подчиненного
79. Автором деления малых групп на формальные и неформальные является ...
- a) В. Вундт
 - b) Э. Мэйо
 - c) Аристотель
 - d) Р. Декарт
80. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...
- a) структуры
 - b) технологии
 - c) задачи
 - d) люди
81. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...
- a) поведенческим
 - b) рационалистическим
 - c) механистическим
 - d) информационным
82. Система социализации – это:
- a) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе
 - d) определенное подавление воли подчиненного
83. Социальный интеллект - это:
- a) способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) ролевое моделирование
 - d) мимика, жесты, пантомимика
84. К поведенческим чертам личности можно отнести:
- a) состояние здоровья
 - b) самоуверенность
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
85. «Я-концепция» — это:
- a) понимание другими людьми социальной роли индивида

- b) иллюзия
 - c) реминисценция
 - d) представление индивида о самом себе
86. Менталитет – это:
- a) глубинный уровень коллективного и индивидуального сознания, включающий бессознательное, совокупность готовностей, установок и предрасположений индивида или социальной группы действовать, мыслить, чувствовать и воспринимать мир определенным образом
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации
 - d) определенное подавление воли подчиненного
87. Стиль управления – это:
- a) совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным
 - b) совокупность принципов
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
88. Авторитарный (директивный) стиль руководства:
- a) характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя
 - b) совокупность принципов
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
89. Либеральный (попустительский) стиль руководства:
- a) характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчинённых
 - b) совокупность принципов
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
90. Рабочая культура – это:
- a) культура доминирующего вида деятельности общества
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации
 - d) определенное подавление воли подчиненного
91. Культура команды – это:

- a) культура доминирующего вида деятельности общества
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации
 - d) культура рабочей или управленческой команды
92. Признаком сильной (высокой) организационной культуры являются:
- a) готовность к разумному риску и нововведениям
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами
 - d) определенное подавление воли подчиненного
93. Метод поддержания организационной культуры:
- a) особенности группового поведения
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) ролевое моделирование
 - d) определенное подавление воли подчиненного
94. Самые эффективные способы передачи организационной культуры:
- a) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм
 - b) информация, традиции, символы и язык
 - c) ролевое моделирование
 - d) мимика, жесты, пантомимика
95. Социально-психологическая установка:
- a) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм
 - b) внутренняя психологическая готовность человека к каким-либо действиям
 - c) ролевое моделирование
 - d) мимика, жесты, пантомимика
96. Причинами объединения людей в группы могут быть:
- a) стиль руководства
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) получение определенного общественного статуса
 - d) определенное подавление воли подчиненного
97. Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов - это:
- a) стиль руководства
 - b) групповая динамика

- c) групповые нормы
 - d) роли
98. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации - это:
- a) неформальные группы
 - b) групповая динамика
 - c) управленческие группы
 - d) формальные группы
99. Демократический стиль руководства:
- a) основан на сочетании принципа единоначалия с активным участием подчиненных в управлении, организации и контроле над всей деятельностью предприятия
 - b) совокупность принципов
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного
100. Делегирующий стиль руководства:
- a) основан на сочетании принципа единоначалия с активным совокупность приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение
 - b) совокупность принципов
 - c) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним
 - d) определенное подавление воли подчиненного

Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости

Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются,

	но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний балл по всем критериям.

Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Вопросы (задания) к промежуточной аттестации

1. Объект, предмет, основные категории социологии управления.
2. Социология управления как отрасль наук: ее структура, функции и метод.
3. Социально-теоретические предпосылки возникновения и основные этапы развития социологии управления.
4. Социология управления и менеджмента.
5. Сущность и содержание понятия социальный «менеджмент».

6. Функции менеджмента (планирование, организация, координирование, контроль, мотивирование и т. д.): сущность, содержание.
7. Преднаучная стадия теории управления (А. Смит, Ч. Баббедж, Дж. Милл, Д. МакКаллум).
8. Характеристика теорий «школы научного управления» (Ф.У.Тейлора, Ф. и Л. Гилбертов, Г.Гранта, А. Файоля, Д. Марча, Г. Саймона).
9. Основное содержание психологических теорий управления (У. Френча, Ч.Белла, А. Маслоу, Ф. Херцберга, В. Врума, К. Арджинса, У. Бенниса).
- 10.Основные положения теорий «школы человеческих отношений» (Э. Мэйо, У. Мура, Ф. Ротлисбергера).
- 11.Содержание теорий системного подхода в управлении (Г.Спенсера, Дж.Миллера и др.).
- 12.Сущность структурно-функционального подхода к управлению (Э. Дюркгейм, Б.Малиновский, А. Радклиф-Браун, Д. Истон).
- 13.Содержание основных теорий «эмпирическая школа управления» (П. Друкер, А. Чандлер, Р. Дэйвис).
- 14.Особенности ситуационной теории управления (Т. Бернса, Г. Сталкера).
- 15.Современные идеи ситуационного подхода к управлению (П. Лоуренса, Дж. Лорша, П. Лроранжа, М. Мортон).
- 16.Понятие социальной организации: характеристика, структура, виды, место в системе общественного разделения труда.
- 17.Характеристика видов формальных структур организации: линейных, функциональных; линейно-функциональных; гибких, свободных.
- 18.Организационные цели: классификация, значение, типы, функции.
- 19.Взаимосвязь основных факторов внешней среды организации: прямого воздействия, косвенного воздействия.
- 20.Выбор, проектирование, технологии построения организационной структуры.
- 21.Сущность и необходимость социальных изменений в организациях: культурных, искусственных, инновационных.
- 22.Социальные основы инноваций: механизм принятия и реализации.
- 23.Социальное сопротивление инновациям: суть, причины, механизмы.
- 24.Понятие, предпосылки и ценности организационного развития.
- 25.Управленческий труд: цель, предмет, специфика, виды, средства.
- 26.Характеристика показателей классификации труда управленцев: функционального, иерархического, должностного, квалификационного, профессионального, технологического.
- 27.Социальный менеджер: организационные и специфические функции, социально-психологические требования к личности.
- 28.Формальные и неформальные группы: сущность, условия и механизмы создания, типы поведения, особенности управления.
- 29.Лидерство в управлении: основные теории, подходы к определению значимых факторов эффективного лидерства.
- 30.Стиль руководства социальной организацией: сущность, основные теории, виды, формы, методы.

31. Конфликты в организации: причины, виды, типы, методы управления, динамика.

Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой

Оценка зачета с оценкой	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины (модуля). Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины (модуля), допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины (модуля), твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины (модуля), исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Издания электронных библиотечных систем (печатные издания литературы) и электронно-образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

4.1.1. Основная литература

1. Ильиных С.А. Социология управления: учебное пособие / Ильиных С.А.— Н.: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. 180— с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69557>. — ЭБС «IPRbooks».

2. Фененко Ю.В. Социология управления [Электронный ресурс] : учебник / 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>. — ЭБС «IPRbooks».

4.1.2. Дополнительная литература

1. Мумладзе Р.Г. Социология управления и управленческой деятельности: учебник / Мумладзе Р.Г., Афонин И.Д., Афонин А.И., Смирнов В.А.— М.: Русайнс, 2015. 301— с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48969>. — ЭБС «IPRbooks».
2. Социология управления: практикум / — С.: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. 177— с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66108>. — ЭБС «IPRbooks».

4.1.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

4.3. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы приведенными ниже специализированной

мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП (в т. ч. электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks) и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks).

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;

- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;
- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модуля): тематические настенные плакаты.

Помещение для самостоятельной работы

- 1) специализированная мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, принтер.

4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

- 1) лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office;
- 2) СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине (модулю) предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками.

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;
- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине (модулю). Попытки освоить дисциплину (модуль) в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине (модулю). Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину

(модуль) и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания.

Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов.

На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием ЧОУ ВО АУП и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории ЧОУ ВО АУП лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения ЧОУ ВО АУП оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));
- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
- 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
- 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловызов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100 м);
- 6) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x104 0мм, красное свечение);
- 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
- 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
- 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
- 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
- 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
- 12) установка тактильного стенда с информацией об ЧОУ ВО АУП, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
- 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа: Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевого синтезатор «Голос».