Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Богдалова Елена Вячеславовна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 23.06.2026 13:51:27
Уникальный программный ключ:
ec85dd5a839619d48ea76b2d23dba88a9c82091a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования

**«Российский государственный
университет социальных технологий»**

(ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б.1.О.20 Социология управления

Образовательная программа направления подготовки
39.03.01 Социология

Направленность (профиль)
Социология маркетинга и рекламы

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Москва 2026

Содержание

1. **Паспорт фонда оценочных средств**
2. **Перечень оценочных средств**
3. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций**
4. **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций**
5. **Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 – Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	**Наименование результата обучения**
УК-2	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения. УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определятьцелевые этапы и основные направления работ. УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
ОПК-2	ОПК-2.1. Знает основы социологических теорий, методологии и методы социологических исследований. ОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать социально значимые проблемы на основе социологических теорий, концепций, подходов. ОПК-2.3. Владеет навыком использования социологического терминологического аппарата при осуществлении анализа социальных явлений и процессов.
ОПК-4	ОПК-4.1. Знает принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере. ОПК-4.2. Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем. ОПК-4.3. С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ[1]

Таблица 2

№	Наименовани еоценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая / ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
5	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио
6	Проект	и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Конечный продукт, получаемый в результате планирования.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов

[1] Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

7	Решение разноуровневых задач (заданий)	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач (заданий)
8	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленнойпроблеме.	Темы эссе
9	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания

Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине социология управления осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.

Таблица 3 – Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	**Уровень освоения компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Вид учебных занятий[2], работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций[3]**	**Контролируемые разделы и темы дисциплины[4]**	**Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции[5]**	**Критерии оценивания результатов обучения**
УК-2	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях, допускает грубые ошибки при использовании понятийно-категориального аппарата

[2] Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

[3] Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

[4] Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

[5] Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс−задача, деловая (ролевая)игра, портфолио

	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Знает основные категории, однако не ориентируется в их специфике
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональнойдеятельности правовые нормы и методологическиеосновы принятия управленческого решения.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Понимает специфику категорий, но испытывает небольшие затруднения при анализе реальных ситуаций
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональнойдеятельности правовые нормы и методологическиеосновы принятия управленческого решения.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов

	Умеет					
	Недостаточныйуровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план,определять целевыеэтапы и основные направления работ.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, допускает грубые ошибки приразработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план,определять целевыеэтапы и основные направления работ.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования

	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план,определять целевыеэтапы и основные направления работ.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает незначительные ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план,определять целевыеэтапы и основные направления работ.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, грамотно разрабатывать методологический инструментарий и проводить социологические исследования

	Владеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетвор ительно»	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7.Бюрократия всистеме управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Слабо владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В основном владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В совершенстве владеет навыками Анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

ОПК-2	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетвор ительно»	ОПК-2.1. Знает основы социологических теорий, методологии и методы социологических исследований.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях, допускает грубые ошибки при использовании понятийно-категориального аппарата
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-2.1. Знает основы социологических теорий, методологии и методы социологических исследований.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Знает основные категории, однако не ориентируется в их специфике
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-2.1. Знает основы социологических теорий, методологии и методы социологических исследований.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Понимает специфику категорий, но испытывает небольшие затруднения при анализе реальных ситуаций

	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-2.1. Знает основы социологических теорий, методологии и методы социологических исследований.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов
	Умеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать социально значимые проблемы на основе социологических теорий, концепций, подходов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, допускает грубые ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования

	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать социально значимые проблемы на основе социологических теорий, концепций, подходов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает ошибкипри разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать социально значимые проблемы на основе социологических теорий, концепций, подходов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает незначительные ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать социально значимые проблемы на основе социологических теорий, концепций, подходов..	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность какисточник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, грамотно разрабатывать методологический инструментарийи проводить социологические исследования

	Владеет					
	Недостаточныйуровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОПК-2.3. Владеет навыком использования социологического терминологическ ого аппарата при осуществлении анализа социальных явлений и процессов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Базовый уровень Оценка,«зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-2.3. Владеет навыком использования социологического терминологическ ого аппарата при осуществлении анализа социальных явлений и процессов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческ их отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Слабо владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-2.3. Владеет навыком использования социологического терминологического аппарата при осуществлении анализа социальных явлений и процессов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В основном владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-2.3. Владеет навыком использования социологического терминологического аппарата при осуществлении анализа социальных явлений и процессов.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В совершенстве владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

ОПК-4	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетвор ительно»	ОПК-4.1. Знает принципы описания проблемной ситуациив социальной сфере	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях, допускает грубые ошибки при использовании понятийно-категориального аппарата
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-4.1. Знает принципы описания проблемной ситуациив социальной сфере	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Знает основные категории, однако не ориентируется в их специфике
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-4.1. Знает принципы описания проблемной ситуациив социальной сфере	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Понимает специфику категорий, но испытывает небольшие затруднения при анализе реальных ситуаций

	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-4.1. Знает принципы описания проблемной ситуациив социальной сфере	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания Тема 2. Становление и развитие социологии управления за рубежом и в России	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов
	Умеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетвор ительно»	ОПК−4.2. Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимыхпроблем.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, допускает грубые ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования

	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК−4.2.Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает ошибкипри разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК−4.2. Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность как источник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает незначительные ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК−4.2. Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Деятельность какисточник и предпосылка управления Тема 4 Социальные институты управления Тема 8. Модели социального управления	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, грамотно разрабатывать методологический инструментарийи проводить социологические исследования

	Владеет					
	Недостаточныйуровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОПК-4.3. С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Базовый уровень Оценка,«зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-4.3. С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческ их отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Слабо владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-4.3. С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В основном владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-4.3. С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 5. Власть и руководство в системе управленческих отношений Тема 6. Социальный контроль как функция социального управления Тема 7. Бюрократия в системе управленческих отношений	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В совершенстве владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Коллоквиумом называется форма промежуточного контроля знаний студентов, которая проводится в виде собеседовании преподавателя и студента по самостоятельно подготовленной студентом теме.

Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- ♦ владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- ♦ знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- ♦ наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум — это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной экономической литературы. Консультации предшествуют проведению коллоквиума, а экзамен завершает изучение определенного раздела учебного курса и должен показать умение студента использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-4 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3-5 человек).Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент должен внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить.

Тест – это система заданий, выполнение которых позволяет проверить уровень владения тем или иным предметом с помощью специально разработанной системы оценки приобретенных знаний. Таким образом, тестирование - это метод такой проверки знаний, умений и навыков, где испытуемый выполняет ряд специальных заданий. Они называются тестовыми заданиями.

Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения.

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы,

включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 10 тысяч знаков). В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных студентом конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему, и т.д. Требования к эссе могут трансформироваться в зависимости от конкретной дисциплины, однако качество работы должно оцениваться по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмыслять факты, структура и логика изложения).

Тематическое портфолио обучающегося. Портфолио представляет собой технологию работы с результатами учебно-познавательной деятельности студентов, использующуюся для демонстрации, анализа и оценки образовательных результатов, развития рефлексии, повышения уровня осознания, понимания и самооценки результатов образовательной деятельности (табл.4). Портфолио — это коллекция работ за определенный период времени (обычно за семестр или учебный год), которая оценивается либо с точки зрения прогресса обучающегося, либо с точки зрения соответствия учебной программе. Использование портфолио в учебном процессе способствует развитию у студентов навыков работы с различными видами учебной и профессиональной информации, формированию профессиональной рефлексии, а также профессиональных и общекультурных компетенций.

Таблица 4.

Тематическое портфолио	Включает в себя разработанную презентацию, которая раскрывает содержание темы, подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики и конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).	Дает возможность глубокой и детальной проработки отдельной темы.	Дискретность предоставляемой информации, ее выпадение из общего контекстакурса. Чем более конкретной теме посвящено портфолио, тем больше происходит его трансформация в кейс.

Можно выделить несколько функций портфолио в образовательном процессе:

1) диагностическая — позволяет показать те аспекты социокультурного, психологического и профессионального развития студента, которые необходимо формировать, а также те стороны, которые являются проблемными точками в егообучении;

2) целеполагания — развивает у студента умение ставить перед собой цели и задачи, планировать и выполнять свою деятельность;

3) мотивационная — способствует поддержанию интереса к изучаемому предмету за счетвключения разнообразных учебных заданий;

4) информационная — помогает обобщить и систематизировать значительное количество учебно-профессиональной информации по изучаемой теме, создать целостное представление об изучаемом предмете;

5) оценивания — получение обратной связи на основе достигнутого результата, а также характеристика самого процесса достижения студентом этого результатам;

6) контролирующая — позволяет отслеживать этапы и качество овладения студентами учебным материалом.

Портфолио способствует организации студентом собственной учебной деятельности, развитию навыков самообучения, оценке перспективы профессионального роста, определению динамики учебно-познавательной деятельности, определению трудностей в усвоении учебного материала по изучаемой дисциплине. Рассмотренные в настоящей статье интерактивные методы обучения

Кейс-технологии. К кейс-технологиям относятся: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стади); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр.

Метод анализа конкретных ситуаций (АКС). Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает в себя противоречие (конфликт) или выступает в противоречии с окружающей средой. Как правило, эти ситуации характеризуются неопределенностью, непредсказуемостью появления и представляют собой нежелательное нарушение или отклонение в социальных, экономических, организационных, педагогических, производственных и технологических процессах. Однако метод АКС может включать и ситуации, в которых присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности.

Для анализа могут быть предложены следующие типы ситуаций: 1) ситуация — иллюстрация (демонстрирует закономерности, механизмы, следствия); 2) ситуация — проблема (описание реальной проблемной ситуации, решение которой необходимо найти, или сделать вывод о его отсутствии); 3) ситуация — оценка (описание положения, выход из которого уже найден, необходимо критически проанализировать принятое решение); 4) ситуация — упражнение (обращение к специальным источникам информации, литературе, справочникам).

Варианты организации занятий с использованием метода АКС:

1-й вариант. В процессе подготовительной работы перед АКС студент должен устранить пробелы в знаниях путем предварительного изучения описания ситуации. Анализ ситуации проводится фронтально с участием преподавателя;

2-й вариант. АКС проводится в аудитории, но дополнительные сведения студенты получают из специально подобранной литературы или кейсов, подготовленных преподавателем. Форма работы обучающихся групповая (микрогруппами по 4-6 человек). Принятие решений осуществляется после общегрупповой дискуссии.

3-й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма. Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы, каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым ситуациям.

4-й вариант. Студенты работают с ситуациями, не имеющими однозначно заданных параметров (с недостающими данными в описании проблемы). Они самостоятельно методом обсуждения определяют, какой информации, каких знаний у них недостает для решения проблемы, и восполняют пробелы на основе поиска информации в научных источниках, изучения практического опыта или проведения исследования. Завершающий этап анализа конкретных ситуаций осуществляется на последующем занятии.

5-й вариант. Обучающиеся теоретически готовы к решению ситуации. Им на рассмотрение даются ситуации с множественными переменными, предполагающие неоднозначные многовариантные решения. Все группы работают над одной ситуацией. Анализ конкретных ситуаций, как правило, связан с творческим подходом к разрешению практической ситуации. Задача преподавателя — помочь найти и принять эффективное решение, исходя из сложности анализируемой ситуации и имеющегося времени для ее разрешения.

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Кейс-задания

Кейс 1. Оценка организационной культуры в ООО «Пересвет»

Особенности культуры	**Существующая культура**	**Наличие соответствия**	**Ценности и нормы, провозглашаемые компанией**
Отношение между персоналом и руководством	Руководители «другого поля ягоды», большая дистанция власти, недоверие к руководству, основанное на убеждении,что оно работает на себя	Полностью не соответствует	Взаимодействие на основе полного доверия и внимания к проблемам работников
Отношение к персоналу	Мы никого не держим	Полностью не соответствует	Внимание к интересам персонала, забота о его развитии
Отношение к высококвали-фицированным работникам	Потребительское, внимание и забота проявляются лишь при угрозе перехода работникана другое место	Полностью не соответствует	Как к кадровой элите
Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение к молодым специалистам	Нам нужна смена, способная заменить уходящих сотрудников, но это требует дополнительных затрат и усилий	Не соответствует	Молодые специалисты — будущее предприятия
Отношения между сотрудниками в коллективе	Коллектив сплочен за счет длительной совместной работы, некоторое отчуждение между молодыми работниками и ветеранами	Соответствует не полностью	Сплоченный коллектив, взаимопомощь и взаимовыручка
Преданность компании	Рассматривается с иронией, хотя у работниковсо стажем существует ностальгическая гордость былыми успехами	Соответствует не полностью	Воспринимается как должное
Интересы компании и интересы работников	Личные интересы ставятся выше интересов компании	Полностью не соответствует	Гармоничное сочетание интересов компании и работников

Информированность персонала	Информация частичная, неподтвержденная, недоступная для рядовых сотрудников	Полностью не соответствует	Обязательное периодическое информирование работников, привлечение кпринятию решений и их реализации
Дисциплина	Основана на боязни наказания, в особенности материального	Не соответствует	Самодисциплина, основанная на осознании значимости целей, е том числе личного благосостояния работника
Отношение к работе	Источник получения средств к существованию	Полностью не соответствует	Источник саморазвития и совершенствования своих способностей и достижения желаемого уровня благосостояния
Отношение к материальному вознаграждению	Значимость материального вознаграждения занимает ведущие позиции в ценностной структуре работника	Полностью не соответствует	Воспринимается как закономерный результат работы, но не как ее главная цель
Отношение к качеству выполняемой работы	Работа должна выполняться качественно и всрок	Соответствует	Работа должна выполняться качественно и всрок
Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение к самообразованию, повышению квалификации	Осознание необходимости,но отсутствие желания прилагать для этого усилия	Соответствует не полностью	Необходимый элемент профессиональной деятельности, основа личного успеха
Отношение к ответственности	Готовность брать ответственность, но дополнительная ответственность должна материально вознаграждаться	Соответствует не полностью	Готовность выполнять ответственные поручения как возможность проявить свои способности
Отношение к риску	Предпочтение работать по ранее отработанным схемам, нежелание что-либо менять	Полностью не соответствует	Готовность экспериментировать, применять напрактике новые методы, подходы
Отношение к проявлению инициативы, творчества	Положительное, но за дополнительное вознаграждение	Соответствует не полностью	Инициатива и творчество в работе — основа высоких результатов
Отношение к карьере	Профессиональный рост тесно связан с расположением к сотруднику руководства	Полностью не соответствует	Профессиональный рост зависит от личных способностей, квалификации, профессионализма работника

Отношение к клиентам	Клиент — вынужденная досадная помеха. Такие большие запросы при таких низких расценках	Полностью не соответствует	Клиент всегда прав, мы уважаем интересы клиентов
Отношение к предназначению компании, к миссии	Это прерогатива начальства, миссия нужна для рекламы, а не для сотрудников	Полностью не соответствует	Миссия вдохновляет, помогает понять свое место в жизни, свое гуманное предназначениев мире

Проанализируйте результаты оценки организационной культуры ООО «Пересвет». В чем, на ваш взгляд, основные проблемы сложившейся в компании культуры? Как ихможно устранить?

Контролируемые компетенции: УК-2; ОПК-2; ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Кейс 2. Команда перемен

В компанию «Аленький цветочек» руководством холдинга был назначен новый генеральный директор. После ухода предыдущего руководителя обстановка в компании накалилась, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому явления нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Игрищев в их отрасли не отработал ни дня, значит, с ее спецификой не знаком. Как же он будет работать?

Первое же совещание подтвердило самые худшие опасения: Игрищев был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топов, которые были настоящими профессионалами в своем деле, мягко говоря, была озадачена. Позже озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины, то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают Игрищеву подчиненные, он отметает, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Топы начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

Задание: разработать действия сотрудников HR-отдела в данной ситуации, с учетом того, что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работать под началом такого генерального директора не хотят.

Контролируемые компетенции: УК-2; ОПК-2; ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Темы эссе
(рефератов, докладов, сообщений)

1 ……..
2 ……..
3 ……..
… ……
n …….

Контролируемые компетенции: УК-2; ОПК-2; ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Тестовые задания

1. Характерные черты бюрократии, заложенные в идеальном типе бюрократии МаксаВебера:

а. взаимопонимание
б. солидарность
в. компетентность
г. формализм

2. Наиболее важные принципы управления А. Файоля:

а. иерархия
б. единство командования и руководства
в. корпоративный духг. дисциплина

3. Родоначальник науки управления

а. М. Вебер
б. О. Конт
в. Ф. Тейлор
г. К. Маркс

4. Фактор прямого воздействия внешней среды в управлении:

а. научно-технический прогресс
б. законы
в. политические изменения
г. экономическая нестабильность

5. Социальная функция социального управления:

а. обеспечивает приток информации из окружающей социальной среды в данную организацию и из этой организации в окружающую среду
б. обеспечивает социальную поддержку и защиту работников, создает условиядля их эффективного труда
в. создает необходимые условия, побуждающие сотрудников к активной иэффективной трудовой деятельности
г. отражает деятельность управленческой структуры на основе законодательства в области труда и нормативных актов

6. Важнейшая характеристика административно-управленческой среды:

а. ориентация на создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе
б. зависимость от экономических факторов
в. Зависимость от социокультруных факторов
г. наделение аппарата управления властными полномочиями

7. К государственному социальному управлению относится:

а. конфессиональное управление
б. административное управление
в. **муниципальное управление**
г. местное самоуправление

8. Первые представления об управлении зародились:

а. на стадии первобытнообщинного общества

б. в Древнем Египте
в. в начале XX века
г. в античности

9. Зоны неопределенности в организации, являющиеся причиной дискредитации власти

а. должностные инструкции
б. контроль над коммуникативной сетью и информацией
в. организационная структура управления
г. законодательство

10. Родоначальник систематизированного учения об управлении и учебной дисциплины менеджмента:

а. Фредерик Тейлор
б. Мишель Крозье
в. Питер Дракер
г. Элтон Мэйо

11. Предмет тектологии А. Богданова:

а. социальный механизм, регулирующий деятельность управленческих групп в коллективе
б. отношения субъекта и объекта управления
в. общие организационные принципы и законы, по которым протекают процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира
г. административная емкость

12. Понятие в социологии управления, которое ввел Роберт Мертон:

а. корпоративная культура
б. дисфункция
в. кадровая политика
г. разделение труда

13. Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп:

а. административная теория А. Файоля
б. теория человеческих отношений Э. Мейо
в. теория рационализации Ф. Тейлора
г. теория бюрократии М. Вебера

14. Наиболее распространенная дисфункция бюрократической организации:

а. несовместимость формальных организационных процессов с природой человека
б. повиновение формальным правилам, а не лицу, наделенному властью
в. иерархия
г. перенос управленцами акцента с целей организации на ее средства

15. Социолог считавший, что различные виды бюрократии представляют собой порочный круг, ведущий к понижению эффективности деятельности:

а. **М. Крозье**
б. Р. Мертон
в. М. Вебер
г. П. Дракер

16. Проблемой управляемости системы занимался:

а. М. Крозье
б. Ф. Дунаевский
в. А. Богданов
г. А. Пригожин

17. Идея П. Дракера, перевернувшая логику управления:
а. эффективность управления определяется взаимодействием людей и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением,демократическим стилем руководства
б. управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса
в. в управлении необходим иерархичный порядок подчиненности или иерархичная командная цепочка
г. необходимо соединение формальной и неформальной структур власти

18. Концепция «достигающего рабочего» Ф. Тейлора предполагает:
а. человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило бы здоровью
б. с оздание благоприятного социально-психологического климата
в. основными движущими импульсами является ожидание и получениематериального вознаграждения за труд
г. на предприятии необходимо введение «функциональной администрации»,состоящей из узкоспециализированных инструкторов

19. Организационно-технические принципы социального управления
а. принципы разделения труда, социальной ориентации и оптимальности управления
б. принципы демократизма, открытости и гласности
в. принципы научной обоснованности и целенаправленности
г. принципы плюрализма мнений и ответственности

20. Социальная защищенность госслужащих относится к:
а. организационно-технологическим принципам управленияб. общим принципам управления
в. функциям управления
г. частным принципам управления

21. В организационной структуре управления не выделяют:
а. уровни управления
б. вертикальные и горизонтальные связи
в. целеполагание
г. звенья управления

22. Социология управления является отраслью:
а. общей теорией управления
б. **общей социологии**
в. теории государственного и муниципального управления
г. теории управления персоналом

23. Руководитель низового звена:
а. директор филиала
б. зав. отделением
в. декан
г. министр

24. Уровень, на котором действуют руководители высшего звена:
а. управленческий
б. технический
в. институциональный
г. коллегиальный

25. Предмет идеологического манипулирования:
а. изменение мотивации человека, его поведения, эмоций, духовно-нравственнойсферы
б. формирование общественного мнения населения
в. голоса избирателей
г. распределение ресурсов, доходов

26. Методы социального управления – это:
а. совокупность методов и средств воздействия управляющего субъекта наобъект управления для достижения определенных социальных целей
б. теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как должнавыглядеть система управления, как она должна воздействовать на объект управления
в. основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций
г. скрытое управление

27. Метод, который нельзя отнести к экономическим методам управления:
а. хоз расчет
б. ценообразование
в. **формы дисциплинарного воздействия**
г. финансирование

28. Наиболее известная и распространенная модель управления в мире:
а. жесткая
б. мягкая
в. комбинированная
г. американская

29. Координация — это:
а. такой вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность как на внутригрупповом, так и намежгрупповом уровне, а элементы общности равны между собой
б. организационно-техническая форма человеческих взаимоотношений,проявляющаяся в вертикальном упорядочении снизу вверх
в. процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект
г. вид социального управления, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности играет роль ведущего вдеятельности всех остальных

30. Прием мотивирования работы:
а. **усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников**
б. постановка перед работником четких и достижимых целей
в. переподготовка персонала
г. увольнение персонала

31. Характерная черта шведской модели управления:

а. высокий уровень национального самосознания

б. сильная социальная политика, направленная на сокращение имущественного неравенства

в. высокий уровень производительности труда

г. массовая ориентация на достижение личного успеха

32. Субординация проявляется в:

а. объектно-объектных отношениях

б. субъектно-субъектных отношениях

в. субъектно-объектных отношениях

г. любых видах отношений

33. Координация, субординация и реординация относятся к:

а. принципам социального управления

б. методам социального управления

в. разновидностям моделей управления

г. особенностям социальной среды

34. Модель социального управления – это:

а. совокупность методов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных социальных целей

б. теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как должна выглядеть система управления, как она должна воздействовать на объект управления

в. принципы и методы управления

г. основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций

35. Форма проявления организационно-административных методовВарианты ответа:

а. премии

б. обязательное предписание (приказ, запрет и т.п.)

в. социальные льготы

г. вынесение благодарности

36. Самоуправление как метод социального управления предполагает:

а. прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует наконкретно сложившуюся ситуацию

б. установление правил, регулирующих деятельность подчиненных

в. процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта уравленческой деятельности в ее субъект

г. поощрение работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности

37. Экстраполяция — это:

а. распространение выводов, сделанных при изучении одной части какого-либо явления, на другую его часть, в том числе ненаблюдаемую

б. разрешение трудноформализуемой или плохо формализованной задачи

в. метод сбора первичной информации об объективных и субъективных факторах со слов опрашиваемого

г. исследование каких-либо явлений путем построения их моделей

38. Условие разработки социального проекта не соответствующее общепринятым:

а. должен быть создан на научной основе

б. должен выражать социальный заказ
в. должен выражать общепринятые социальные ценности
г. должен соответствовать личным целям руководителя

39. Форма социального планирования:
а. моделирование
б. планирование при помощи косвенных рычагов
в. экспертиза
г. историческая аналогия

40. Социальное прогнозирование — это:
а. процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений
б. форма опережающего отражения действительности
в. глубокий анализ степени вероятности и многовариантность возможных решений
г. форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения

41. Экспертиза относится к методам:
а. планирования
б. проектирования
в. предсказания
г. прогнозирования

42. Предугадывание является способом выражения:
a. моделирования
b. прогнозирования
c. предчувствия
d. предсказания

43. Поисковые прогнозы:
а. содержат рекомендации для осуществления соответствующих планов и программ развития
б. выявляют, каким может быть будущее, опираясь на реальные оценки существующих в данное время тенденций развития
в. составляются для воздействия на сознание и поведение людей с целью заставить их предотвратить предполагаемое будущее
г. делаются для определения познавательной ценности различных методов и средствисследования будущего

44. Источником «информационного массива» социального проектирования не можетбыть:
а. статистические данные
б. материалы социологических исследований
в. анализ периодической печати
г. межличностное общение

45. Социальное проектирование- это:
а. процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений
б. форма опережающего отражения действительности

в. предвидение тенденций и перспектив возможного развития социальных систем, объектов, общественных явлений, процессов

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

46. К субъектам социального проектирования не относятся:

а. трудовые коллективы

б. социальные институты

в. отдельные личности

г. технические системы

47. К этапам проектирования не относится:

а. уяснение проблемы

б. моделирование

в. планирование

г. нормативное прогнозирование

48. Комплексный метод представляет собой:

а. решение ключевых неотложных задач общественного развития вне зависимости от ведомственной их принадлежности

б. разработку программы с учетом всех главных факторов: материальных, финансовых и трудовых ресурсов, исполнителей, сроков

в. поиск оптимального варианта решений той или иной социальной задачи, с правильным выбором приоритетов

г. определение нескольких возможных путей решения социальных задач при наличиивозможно более полной и достоверной информации

49. Метод, который не относятся к методам социального планирования:

а. метод вариантов

б. - метод экспертных оценок

в. проблемно-целевой метод

г. аналитический метод

50. Группа, возникающая стихийно и добровольно на основе межличностных отношений — это:

а. большая группа

б. референтная группа

в. формальная группа

г. неформальная группа

51. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров:

а. стимулирование и нацеливание персонала на решение определенных задач организации

б. предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными

в. строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их

г. распределение ролей управления и подчинения

52. Человек легче всего поддается панике и страху в:

а. семье

б. толпе

в. профессиональной группе

г. неформальной группе

53. Групповая сплоченность выражается в:

а. исполнении функций, которые выполняют члены группы

б. характере групповых коммуникаций

в. стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач

г. содержании совместной деятельности

54. Наиболее устойчивая малая группа:

а. диада

б. группы с четным количеством человек

в. группы с нечетным количеством человек

г. группа до 15-ти человек

55. Конформизм означает:

а. устойчивость к групповому давлению

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

в. полное отрицание группы, ее норм и мнений

г. сознательное самоопределение в группе

56. Формальный лидер:

а. имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий

б. вызывает у людей доверие, излучает доброту

в. вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность

г. выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодарясвоим деловым и личным качествам

57. Основатель школы групповой динамики:

а. Курт Левин

б. Чарльз Кули

в. Джекоб Морено

г. Б. Такмен

58. Групповые цели определяются:

а. совокупностью целей каждого члена группы

б. **социальной организацией, в которую включена малая группа**

в. внешней средой

г. целями лидера группы

59. Автор теории социальных систем:

а. Н. Луман

б. Т. Парсонс

в. Р. Мертон

г. П. Сорокин

60. Понятие синонимичное понятию «социетальная система»:

а. **«суперсистема»**

б. «система наиболее общего порядка»

в. «система общего порядка»

г. «социальная система менее общего порядка»

61. К системе наиболее общего порядка относится:

а. экономическая, политическая система

б. социальный институт

в. семья

г. трудовой коллектив

62. Европейская хартия местного самоуправления определяет местное самоуправлениекак:

а. право и реальную способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею

б. деятельность населения по решению вопросов местного значения

в. форму осуществления народом своей власти или решение населением вопросов местного значения

г. как систему территориальной исполнительной власти

63. Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в систему государственнойслужбы РФ не входит:

а. государственная гражданская служба

б. муниципальная служба

в. военная служба

г. правоохранительные органы

64. К системе менее общего порядка относится:

а. общество

б. экономическая, политическая система

в. социальный институт

г. семья

65. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправленияв РФ» от 6 октября 2003 №131-ФЗ определяет местное самоуправление как ответа:

а. право и реальную способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею

б. деятельность населения по решению вопросов местного значения

в. форму осуществления народом своей власти или решение населениемвопросов местного значения

66. По Н. Луману социальные системы являются:

а. самореферируемыми

б. самореферентными

в. самоидентифицирующими

г. самосохраняемыми

67. Деятельность, направленная на выполнение поставленных перед государством задач, вытекающих из его цели:

а. территориальное управление

б. государственное управление

в. муниципальное управление

г. местное самоуправление

68. К суперсистеме относится:

а. общество

б. экономическая, политическая система

в. социальный институт

г. семья

69. Деятельность муниципальных образований по выполнению стоящих перед ними задач, вытекающих из их цели:

а. территориальное управление

б. государственное управление

в. муниципальное управление

г. **местное самоуправление**

70. Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемымдолжностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую подготовку называется:

а. кадры

б. кадровый резерв

в. кадровый потенциал

г. человеческий капитал

71. Квалифицированные работники, реализующие главные задачи и цели организации(как управленческие, так и функционально-специальные):

а. Кадровый резерв

б. Персонал

в. Штатный состав

г. Нештатный состав

72. Группа специалистов и руководителей, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование государственной и муниципальной службы, представляют собой кадровый резерв:

а. развития

б. формирования

в. функционирования

г. карьерного роста

73. Группа специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений, которые могут выбрать одно из двух направлений карьеры – профессиональную либо руководящую, представляют собой кадровый резерв:

а. развития

б. формирования

в. функционирования

г. карьерного развития

74. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые безограничения срока полномочий относятся к категории:

а. руководителей

б. советников

в. специалистов

г. обеспечивающих специалистов

75. Децентрализация является отличительной чертой программ подготовки государственных служащих в (во) :

а. Великобритании

б. Германии

в. США

г. России

76. Модель технологизации, в которой смена парадигм воспроизводства на качественно новом уровне восприятия социальной жизни. Технологический разрывпри этом знаменует новый этап в воспроизводстве социальной системы:

а. «воронка»

б. «пирамидка»

в. «цепи»

г. «ступени»

77. Совокупность взаимосвязанных элементов, представляющих собой информационные, кадровые и материальные ресурсы, процессы, которые обеспечивают сбор, обработку, преобразование, хранение и передачу информациив организации представляет собой:

а. информационную систему

б. управленческую систему

в. кадровую систему

г. социальную систему

78. Модель технологизации, в которой социальные отношения имеют многоукладныйхарактер и воспроизводятся таким образом, что всякая предыдущая система включается в последующую на уровне видоизмененной подсистемы

а. «матрешка»

б. «водоворот»

в. «пирамидка»

г. «цепи»

79. Объект действий при реализации социальных технологий:

а. технические структуры

б. социальные структуры

в. природные структуры

г. неорганические структуры

80. Модель технологизации, в которой развитие напоминает турбулентный процесс – новые формы обладают большей степенью организованности и менее подобны старым формам, чем те в соответствующий момент развития

а. «матрешка»

б. «водоворот»

в. «воронка»

г. «цепи»

81. Методы и процедуры процессов сбора, обработки, преобразования, хранения и передачи информации

а. социальные технологии

б. компьютерные технологии

в. информационные технологии

г. кадровые процессы

82. Общие черты всех управленческих процессов:

а. Информационное взаимодействие — сохранение, передача, переработка;

б. Наличие двух осей — управляющая и управляемая подсистемы;

в. Обратная связь или ответная реакция — которая придает системе устойчивость;

г. Результат — т.е. сохранение системы, ее целостность, т.е. организация.

83. Социология управления:

а. **Отрасль социологического знания, изучающая систему и процессы управленияв**

условиях складывающихся в обществе социальных отношений.

б. Рассматривает процесс становления, функционирования и развития определённой сферы жизнедеятельности;

в. исследует механизм социальных изменений и социальных отношений.

г. Совокупность конкретных механизмов управления, существующих в рыночном обществе.

84. Объектом социологии управления являются:

а. **Управленческие процессы, протекающие в обществ его отдельных подсистемах или организациях, рассматриваемые и интерпретируемые с точки зрения взаимодействия участвующий в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и иные группы и включенных в многообразные процессы сотрудничества, взаимопомощи, соперничества.**

б. Изучение, оценка и совершенствование процессов управления различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействийиндивидов и их групп.

в. Процесс становления, функционирования и развития определённой сферы жизнедеятельности; исследует механизм социальных изменений и социальныхотношений.

г. Совокупность конкретных механизмов управления, существующих в рыночном обществе.

85. Теория социальной стратификации П.А. Сорокина предполагает:

а. **Дифференциацию совокупности людей на классы, группы, слои в иерархическом ранге, выражающаяся в существовании высших, средних и низших слоев, населения.**

б. Что эксплуатируемый класс восстает, а революция преобразует общество.

в. Что зрелый капитализм, импортированный в отсталую страну, только усилит радикальные социалистические элементы, которые приведут к революции.

г. Основное требование, религиозной морали протестантизма — это неутомимая деятельность в рамках своей профессии, когда добросовестный труд тесно взаимосвязан с религиозным мировоззрением и становится послушанием Богу.

86. Характерные черты бюрократии, заложенные в идеальном типе бюрократии МаксаВебера:

а. компетентность

б. солидарность

в. взаимопонимание

г. формализм

87. Родоначальник науки управления:

а. О. Конт

б. М. Вебер

в. Ф. Тейлор

г. К. Маркс

88. Проблемой управляемости социальной системы занимался:

а. А. Богданов

б. Н. Пригожин

в. М. Крозье

г. О. Конт

89. Управление это:

а. Процесс адаптации системы к окружающей среде

б. Осуществление властных полномочий
в. Процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе
г. Деятельность, направленная на достижение определенной цели

90. Автором доктрины «человеческих отношений» является:
а. М. Вебер
б. Э. Мэйо
в. Т. Парсонс
г. Н. Луман

91. Социология управления это наука о:
а. процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах приятия решения;
б. закономерностях становления, функционирования и развития общества вцелом, социальных отношений, социальных общностей и групп;
в. закономерностях развития и функционировании человека как особой формыматерии;
г. закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, винтересах принятия оптимальных управленческих решений.

92. Основоположники школ социального управления:
а) М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин.
б) Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман.
в) М. Вебер, Э. Дюркгейм, Я. Щепаньский.
г) Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.

93. Выберите из ниже перечисленных ответов основные функции социального управления:
а) целеполагания, организационные, прогнозирования, планирования, принятия решения, мотивационные, контролирующие
б) обучения, воспитания, мотивирования, поощрения, взыскания
в) конфликта и соперничества; сотрудничества и консенсуса, сотрудничества и соперничества;
г) социальной зависимости и власти.

94. Управленческие отношения это:
а) совокупность взаимодействующих элементов общества, принимающих непосредственное участие в разработке и реализации управленческого решения;
б) развитие способности управленческих кадров к генерализации ценностей, адаптации и интеграции подсистем;
в) **особый механизм социальной регуляции поведения и поддержания общественного порядка в управляемой организации в процессе принятия иреализации управленческих решений;**

95. Структура управления наиболее характерна для органов государственной власти:
а) вертикальная
б) линейно-функциональная
в) пирамидальная
г) матричная

96. Главное в системном подходе к управлению:
а) рассмотрение в комплексе всех факторов воздействия;
б) выделение информации как главного фактора изменений;
в) неразрывность субъекта и объекта управления;

г) соблюдение принципа саморегулирования.

97. Основная характеристика слаженной рабочей команды:

а) сработанность;

б) иерархичность;

в) однополый состав работающих;

г) молодой возраст работающих.

98. Социальные технологии это:

а) цепь однотипных социальных явлений развивающихся в пространстве и времени;

б) процедура решения конкретной управленческой задачи;

в) система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы в соответствии с целями ее развития и социальными нормативами; совокупность операций, процедур социального воздействия напути получения оптимального социального результата;

г) это одна из важнейших функций управления, обеспечивающая основу для всех управленческих функций.

99. Тип организационной культуры, имеющий гибкий характер и внешний фокус выражения (по К. Камерону и Р. Куинну)

а) клановая

б) иерархическая

в) адхократическая

г) рыночная

Контролируемые компетенции: УК-2; ОПК-2; ОПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Вопросы к экзамену

1. Объект и предмет социологии управления.
2. Место социологии управления в системе обществознания.
3. Классический период развития социологии управления.
4. Административная школа управления.
5. Школа человеческих отношений в социологии управления.
6. Мотивационная теория Ф. Херцберга.
7. Количественная школа управления.
8. Этапы развития отечественной социологии управления.
9. Что такое деятельность? Является ли деятельность всеобщим свойством материи?
10. Как соотносятся между собой понятия «деятельность», «движение», «развитие»?
11. Актуальная и аккумулятивная деятельность.
12. Социальная деятельность и ее особенности.
13. Отражение. Какова связь между отражением и деятельностью?
14. Реакция и ее связь с отражением.
15. Познание и практика. Их роль в процессе социальной деятельности.
16. Содержание и форма деятельности.
17. Взаимосвязь управления и деятельности.
18. Раскрыть суть понятия «управление деятельностью».
19. Актуальное и аккумулятивное управление.
20. Управление с прямой и обратной связью.
21. Координация, субординация и реординация. Раскройте суть понятий.

22. Социальное управление.
23. Роль информации в процессе деятельности.
24. Значение обратной связи в коммуникационном процессе.
25. Коммуникационные барьеры.
26. Вербальная коммуникация.
27. Содержание деятельности и информация. В чем различие между ними?
28. Основные управленческие функции сознания.
29. «Субъективизм» и его социальные последствия?
30. «Объективизм» и его последствия.
31. «Народные массы» и их роль в истории.
32. Роль личности в истории. Основания появления выдающейся личности в социальном процессе.
33. Общественный прогресс и его признаки.
34. Роль гуманитарного управления в социальной сфере.
35. Эмпирико-социологическое обеспечение управления (раскрыть суть).
36. Основные ступени и этапы конкретно-социологического исследования.

Контролируемые компетенции: УК-2; ОПК-2; ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Измененные пункты	Решение Учебно-методического совета