МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА»**

**«УТВЕРЖДАЮ»**
Декан экономического факультета
_____ Т.И. Наседкина
"26" февраля 2016 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«Социология и психология управления»**

Направление – 38.03.02 «Менеджмент»
Квалификация – «бакалавр»

**Майский, 2016**

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки дипломированного работника по направлению 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 г. №1367;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

**Составитель:** доцент кафедры организации и управления, канд. экон. наук Нежельченко Елена Васильевна.

**Рассмотрена** на заседании кафедры организации и управления «19» февраля 2016 г., протокол № 8 .

Зав.кафедрой _____Белов А.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета «26» февраля 2016 г., протокол № 6 .

Председатель методической комиссии экономического факультета
_____ Черных А.И.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Социология и психология управления – дисциплина, изучающая концепции управления, специфику социально-психологических отношений, а также методы социально-психологического анализа управленческих процессов.

**1.1. Цель дисциплины –** сформировать у студентов основы социологии и психологии управления, ознакомить с существующими социологическими теориями и концепциями управления; показать специфику социально-психологических отношений, возникающих в процессе управления; ознакомить с методами социально-психологического анализа управленческих процессов.

**1.2. Задачи:**

- рассмотреть комплекс теоретических, методологических и организационных вопросов социологии и психологии управления на современном этапе;
- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций;
- выбор и применение социальных технологий при реализации управленческих решений;
- применение социально-психологических аспектов функционирования трудового коллектива, взаимодействия руководителя с исполнителями;
- использование социально-психологических ресурсов повышения эффективности процессов управления.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ООП)

### 2.1. Цикл (раздел) ООП, к которому относится дисциплина

Социология и психология управления относится к дисциплинам вариативно части (Б1.В.ДВ.9) основной образовательной программы.

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ООП

| | |
|---|---|
| **Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина** | 1. Психология |
| | 2. Социология |
| | 3. Культура речи и деловое общение |
| | 4. Основы управления персоналом |
| **Требования к предварительной подготовке обучающихся** | ***знать:***<br>- содержание и структуру социологии и психологии управления;<br>- существующие социологические теории и концепции управления; |
| | ***уметь:***<br>- организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций; |

| | |
|---|---|
| | ***владеть:***<br>- способом выбирать и применять основные составляющие социологии и психологии управления;<br>- социальными технологиями при реализации управленческих решений. |

Освоение дисциплины «Социологии и психологии управления» необходимо как предшествующее для изучения дисциплин профессионального цикла: оплата труда персонала; мотивация трудовой деятельности, основы управленческого консультирования.

Преподавание курса социологии и психологии управления неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

## III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

| **Коды компетенций** | **Формулировка компетенции** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
|---|---|---|
| **ОК-6** | способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; | ***знать:***<br>- содержание и структуру социологии и психологии управления;<br>- существующие социологические теории и концепции управления; |
| **ПК-1** | владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; | ***уметь:***<br>- организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций; |
| **ПК-2** | Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. | ***владеть:***<br>- способом выбирать и применять основные составляющие социологии и психологии управления;<br>- социальными технологиями при реализации управленческих решений. |

## IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

| **Вид работы** | **Объем учебной работы, час** | |
|---|---|---|
| **Формы обучения** (вносятся данные по реализуемым формам) | **Очная** | **Заочная** |
| **Семестр (курс) изучения дисциплины** | **7** | **2 курс** |
| Общая трудоемкость, всего, час<br>*зачетные единицы* | 216<br>*6* | 216<br>*6* |
| **Контактная работа обучающихся с преподавателем** | **86** | **70** |
| **Аудиторные занятия *(всего)*** | **64** | **26** |
| В том числе: | | |
| Лекции | 32 | 10 |
| Лабораторные занятия | | |
| Практические занятия | 32 | 16 |
| *Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)* | - | - |
| **Внеаудиторная работа *(всего)*** | **18** | **40** |
| В том числе: | | |
| Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования) | -* | 4 |
| Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной и 2 ч –заочной формы обучения х 18 нед.) | 18 | 36 |
| *Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)* | - | - |
| **Промежуточная аттестация** | **4** | **4** |
| В том числе: | | |
| Зачет | ***4*** | 4 |
| Экзамен (на 1 группу) | **-** | - |
| Консультация предэкзаменационная (на 1 группу) | | |
| **Самостоятельная работа обучающихся** | **130** | **146** |
| **Самостоятельная работа обучающихся *(всего)*** | | |
| в том числе: | | |
| Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций) | 19 | 6 |
| Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий) | 19 | 10 |
| Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение | 74 | 102 |
| Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы) | 10 | 20 |
| Подготовка к зачету | 8 | 8 |

Примечание:*осуществляется на аудиторных занятиях

## 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | **Всего** | **Лекции** | **Лабораторно-практ.занятия** | **Внеаудиторная работа и пр.атт.** | **Самостоятельная работа** | **Всего** | **Лекции** | **Лабораторно-практ. занятия** | **Внеаудиторная работа и пр.атт.** | **Самостоятельная работа** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| **Модуль 1. «Социально-психологические основы управления»** | **96** | **16** | **16** | **8** | **56** | **93** | **5** | **8** | **20** | **60** |
| 1.Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины | 17 | 4 | 2 | *Консультации* | 11 | 18 | 1 | 2 | *Консультации* | 15 |
| 2. Социально-психологические отношения в социальной организации | 19 | 4 | 4 | | 11 | 18 | 1 | 2 | | 15 |
| 3. Власть, лидерство и управление. | 19 | 4 | 4 | | 11 | 19 | 2 | 2 | | 15 |
| 4. Организационная культура. | 19 | 4 | 4 | | 11 | 18 | 1 | 2 | | 15 |
| *Итоговое занятие по модулю 1* | *14* | - | *2* | | *12* | - | - | - | | - |
| **Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»** | **98** | **16** | **16** | **10** | **56** | **91** | **5** | **8** | **20** | **58** |
| 1.Социальные технологии и социальная коммуникация. | 23 | 5 | 4 | *Консультации* | 14 | 23 | 1 | 2 | *Консультации* | 20 |
| 2. Методы социально-психологического воздействия на личность | 23 | 5 | 4 | | 14 | 25 | 2 | 3 | | 20 |
| 3. Нематериальное стимулирование. | 24 | 6 | 4 | | 14 | 23 | 2 | 3 | | 18 |
| *Итоговое занятие по модулю2* | *18* | - | *4* | | *14* | - | - | - | | - |
| ***Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)*** | ***10*** | - | - | - | ***10*** | ***20*** | - | - | - | ***20*** |
| ***Зачет*** | ***12*** | - | - | ***4*** | ***8*** | ***12*** | - | - | ***4*** | ***8*** |

## V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

| № п/п | Наименование рейтингов, модулей и блоков | Формируемые компетенции | Объем учебной работы | | | | | Форма контроля знаний | Количество баллов (max) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Общая трудоемкос | Лекции | Лабор.-практ.заня | Внеаудиторн. раб. и промежут.аттест. | Самост. работа | | |
| **Всего по дисциплине** | | | **216** | **32** | **32** | **22** | **130** | **Зачет** | **100** |
| ***I. Входной рейтинг*** | | | | | | | | Тестирование | ***5*** |
| ***II. Рубежный рейтинг*** | | | | | | | | Сумма баллов за модули | ***60*** |
| **Модуль 1. « Социально-психологические основы управления»** | | | **96** | **16** | **16** | **8** | **56** | | ***10*** |
| 1. | Становление и сущность социологии и психологии управления как науки и учебной дисциплины | ОК-6 ПК-1 ПК-2 | 17 | 4 | 2 | | 11 | Устный опрос Тестирование реферат | |
| 2. | Социально-психологические отношения в социальной организации | | 19 | 4 | 4 | | 11 | Устный опрос Тестирование Реферат | |
| 3. | Власть, лидерство и управление | | 19 | 4 | 4 | | 11 | Устный опрос | |
| 4. | Организационная культура | | 19 | 4 | 4 | | 11 | Устный опрос | |
| Итоговый контроль знаний по темам модуля 1. | | | 14 | - | 2 | | 12 | *2* | |
| **Модуль 2. «Социально-психологические методы и технологии управления»** | | | **98** | **16** | **16** | **10** | **56** | | ***20*** |
| 1. | Социальные технологии и социальная коммуникация. | ОК-6 ПК-1 ПК-2 | 23 | 5 | 4 | | 14 | Устный опрос Тестирование Реферат | |
| 2. | Методы социально-психологического воздействия на личность | | 23 | 5 | 4 | | 14 | Устный опрос Тестирование Реферат | |
| 3. | Нематериальное стимулирование. | | 24 | 6 | 4 | | 14 | Устный опрос Тестирование Реферат | |
| Итоговый контроль знаний по темам модуля 2. | | | 18 | - | 4 | | 14 | Тестирование, ситуационные задачи | |
| ***III. Творческий рейтинг*** | | | ***10*** | - | - | - | ***10*** | | ***5*** |
| ***IV. Выходной рейтинг*** | | | ***12*** | - | - | ***4*** | ***8*** | ***Зачет*** | ***30*** |

### *5.2. Оценка знаний студента*

#### *5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний*

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| **Рейтинги** | **Характеристика рейтингов** | **Максимум баллов** |
|---|---|---|
| Входной | Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии. | 5 |
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Выходной | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 30 |
| Общий рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
|---|---|---|---|
| менее 51 балла | 51-67 баллов | 68-85 баллов | 86-100 баллов |

#### *5.2.3. Критерии оценки знаний студента на зачете*

Зачет проводится для проверки выполнения студентом лабораторных, курсовых работ, усвоения учебного материала лекционных курсов, практических и семинарских занятий, прохождения всех видов практики и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «незачтено». Оценка выставляется по результатам учебной работы студента в течение семестра или итогового собеседования на последнем занятии.

Зачеты по практическим и лабораторным работам принимаются по мере их выполнения. По отдельным дисциплинам зачеты могут проводиться в виде контрольных работ, выполнения практических заданий, рефератов.

Зачеты по семинарским занятиям принимаются с учетом работы студента в семестре, а также представленных рефератов, докладов и т.п.

***5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине*** (приложение 2)

## VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Основная учебная литература


1. Агапов П.В. Социология организаций: учебное пособие / П.В. Агапов, Е.В. Добренькова, А.В. Федулова.-М.: Альфа-М, 2006.-236 с.
2. Большакова А.Н. Социальная психология для менеджеров: учебное пособие / А.Н. Большакова.-Ростов-н/Д: Феникс, 2004.-352 с.
3. Воеводина Н.А. Социология и психология управления: учебное пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева.-М.: Омега-Л.-199с.
4. Войцеховский С.Н. Социология и психология управления: учебное пособие / С.Н. Войцеховский, Н.А. Кармаев, Л.А. Осипова-Дербас – СПб.: Бизнес-пресса, 2007.-248 с.
5. Добреньков В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учеб.пособие / В.И. Добреньков, А.П. Жабин, Ю.А. Афонин.-М.: КДУ, 2009.-360 с.
6. Зинченко Г.П. Социология управления. Серия «Высшее образование». Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 384 с.
7. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учебное пособие для студ.высших учебных заведений / Г.Л. Ильин.-3-е изд., стер.-М.: Издательский центр «Академия», 2010.-192 с.
8. Ксенофонтова Х.З. Социология управления: учеб. пособие / Х.З. Ксенофонтова.-М.: КНОРУС, 2010.-288 с.
9. Романов А.А., Ходырев А.А. Управление персоналом: Психология влияния. Учеб. Для экон. спец. вузов. – М.: Лилия, 2000. – 216 с.
10. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие / Л.Д.Столяренко. – Изд. 2-е. - Серия «Высшее образование». Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 512 с.


### 6.2. Дополнительная литература


1. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
2. Самыгин С.И. Социология и психология управления / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев.-М.: КНОРУС, 2012.-256 с.
3. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В., Подхватилин Н.В., Алешунас М.Р. Новые технологии управления персоналом. – СПб., Речь,2003. – 240 с.: илл.

4. Панкратов А.Н., Панкратов В.Н. Психология управления людьми: Практическое руководство. – Издание второе. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2004. – 294 с. (Серия: Психология успеха и эффективного управления.)
5. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». – 2003. – 416 с.
6. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.: ил.
7. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.- практич. пособие. – М.: Дело, 2004. – 96 с.
8. Шилова В.А. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

#### *6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины*

1. Положение о единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения. /Бреславец П.И., Акинчин А.В., Добрунова А.И., Дронов В.В., Казаков К.В., Пастухов А.Г., Стребков С.В., Трубчанинова Н.С., Черных А.И. –Белгород: Изд-во Белгородской ГСХА, 2009. -19 с.

2. УМК по дисциплине «Социология и психология управления» – Режим доступа: https://www.do/belgau.edu.ru -(логин, пароль)

#### *6.3.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»*

1. Российское образование. Федеральный портал http://www.edu.ru
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека http://www.cnshb.ru/
3. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru
4. Официальный сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии РФ www.gost.ru

### 6.4. Перечень информационных технологий (*при необходимости*)

### 6.5. Перечень программного обеспечения (*при необходимости*)

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

### 6.6. Перечень информационных справочных систем (*при необходимости*)

## VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания дисциплины используются:

- мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций (слайд-фильмов) и видеофильмов по патологической физиологии,
- компьютерный класс для проведения занятия в форме компьютерной симуляции.

## VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

*Приложение 1*

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ НА 2015 / 2016 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Социология и психология управления
дисциплина (модуль)

05.04.06. – Экология и природопользование
направление подготовки/специальность

| |
|---|
| **ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПД) |
| |
| **ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПД) |
| |
| **УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПД) |
| |

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

| | |
|---|---|
| Кафедра организации и управления<br><br>от _____ № _____<br>Дата | Кафедра _____<br><br>от _____ № _____<br>дата |

Методическая комиссия экономического факультета

«___» _____ 2016 года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«___» _____ 2016 г

*Приложение 2*

***Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине***

***1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга***

1. Предыстория и социально-философские предпосылки социологии
2. Классические социологические теории
3. Современные социологические теории
4. Уровни социологического анализа и социологические парадигмы
5. Теоретические подходы в социологии
6. Этапы социологического исследования
7. Методы исследования
8. Исследовательская этика
9. Социологическая перспектива
10. Социологическое воображение
11. Определения культуры
12. Компоненты культуры
13. Культура и миф
14. Единство и разнообразие культур
15. Основы социализации
16. Личность
17. Социализация в течение жизненного цикла
18. Ресоциализация
19. Социальная структура
20. Классификация социальных групп
21. Групповая динамика
22. Социальные организации
23. Источники социальных изменений
24. Коллективное поведение
25. Типология конфликтов
26. Динамика конфликта
27. Конфликт и культура
28. Поведение людей в конфликте
29. Внутриличностные конфликты
30. Межличностные конфликты
31. Конфликты в организациях
32. Социальные конфликты
33. Технология разрешения конфликтов

## 2.Перечень вопросов к зачету

1.Управленческие революции.
2.Возникновение управления. Исторические этапы и формы власти.
3.Теория управления: цели, функции, объекты.
4.Противоречия и парадоксы теории управления.
5.Объект, предмет и задачи дисциплины «Социология и психология управления».
6.Становление и развитие управленческой мысли.
7.Основные школы управленческой мысли.
8.Управленческие подходы: ситуационный, процессный, системный.
9.Развитие управленческой мысли в России.
10.Понятие, признаки и сущность социальных организаций.
11.Миссия и цели организации.
12.Иерархия в организациях.
13.Управление организациями: подходы, функции, задачи.
14.Личность в организации. Основные черты личности и способы их оценки.
15.Рабочие группы, их основные признаки.
16.Основные типы социометрических структур.
17.Формирование рабочей группы.
18.Цикл развития рабочей группы.
19.Поддержание продуктивной среды групповой деятельности.
20.Руководство и лидерство. Их трактовка в различных социологических теориях.
21.Стиль руководства. «Решетка менеджера».
22. Личностные характеристики управленца.
23.Сущность власти. Власть как свойство личности.
24.Власть как особый тип межличностных отношений.
25.Определение оснований власти.
26.Власть и делегирование полномочий в организации.
27. Авторитет и власть в системном подходе.
28.Социальный контроль в организации через групповое давление
29.Социальный контроль в организации через принуждение.
30.Ролевой социальный контроль. Проблемы организации социального контроля.
31.Понятие и сущность организационной культуры.
32.Основные характеристики и составные части организационной культуры.
33.Значение организационной культуры.
34.Основные компоненты организационной культуры.
35.Иерархия уровней организационной культуры.
36.Поддержание и развитие организационной культуры.
37.Причины и стадии изменения культуры организации.
38.Организационное поведение.
39.Понятие и типы социальных технологий.
40.Понятие и значение социальных коммуникаций.
41.Модели социальных коммуникаций.

42.Роль коммуникаций в трактовке различных научных школ.
43.Виды коммуникаций внутри организации.
44.Коммуникационные стили.
45.Проблемы повышения эффективности организационных коммуникаций.
46. Социологические методы выработки управленческих решений.
47.Сущность управленческого воздействия с точки зрения социологии и психологии.
48.Методы воздействия на личность.
49.Манипулирование как особый прием управленческого воздействия.
50.Сущность, значение и виды делового общения. Культура делового общения, ее содержание.
51.Принципы этики делового общения. Законы управленческого общения.
52.Факторы, определяющие экономическое поведение человека и организации.
53.Мотивы накопления, инвестирования, труда и потребления.
54.Объективные предпосылки и факторы развития предпринимательства.
55.Социально-психологические черты и качества руководителя и предпринимателя.
56.Условия и факторы, определяющие поведение потребителя. Потребительский выбор и формы потребительского поведения
57.Сущность и виды ответственности. Факторы, формирующие ответственность.
58.Виды ответственности руководителя. Групповые нормы и их роль в формировании ответственности.
59.Социальные роли руководителя. Основные стили решения управленческих задач.
60.Основные типы и классификация управленческих задач. Социально-психологические проблемы принятия управленческих решений.
61.Сущность мотивации и потребности ее определяющие.
62. Мотивы трудовой деятельности, их соотношение. Принципы трудовой мотивации.
63. Методы воздействия на мотивацию работников.
64.Меры дисциплинарного воздействия в системе мотивации.

## 3. Тесты

**1. Осознание необходимости социального управления обусловлено:**

1.Признанием божественной власти.
2. Общественным характером деятельности.
3. Необходимостью противостоять силам природы.
4. Совместным трудом.
5. Все ответы верны.

**2. Какая форма власти предопределяет остальные?**

1.Власть Идеи.
2. Власть Собственности.

3. Власть Закона.
4. Все ответы верны.

**3. В результате какой управленческой революции возник светский тип управления?**
1. Первой.
2. Второй.
3. Третьей.
4. Четвертой.
5. Пятой.

**4. До возникновения теории управления в практике управления в основном использовался подход:**
1. Ситуативный.
2. Системный.
3. Комплексный.
4. Маркетинговый.

**5. Объектом теории управления является:**
1. Трудовые ресурсы.
2. Производственно - технический потенциал.
3. Научно - технический прогресс.
4. Управленческие процессы.
5. Все ответы верны.

**6. Какие из нижеуказанных понятий можно отнести к функциям теории управления?**
1. Мотивационная.
2. Распределительная.
3. Информирующая.
4. Познавательная.
5. Оценочная.
6. Идеологическая.
7. Верны 1), 2), 3).
8. Верны 4), 5), 6).
9. Все ответы верны.

**7. Современный кризис теории управления обусловлен:**
1. Наличием конкурирующих теорий и подходов.
2. Сложностью исследуемого объекта теории управления.
3. Сложившимся противоречием между уровнем развития производственных сил и производственных отношений.
4. Все ответы верны.

**8. Распределите перечисленные ниже методы на 2 группы - используемые на макро и микро уровне управления:**

Вариантов ответов:

1. Поведенческий.
2. Логико-дедуктивный.
3. Историко-сравнительный.
4. Эмпирические методы (диагностика, опрос, тестирование).
5. Кросс — культурный.
6. Структурно — функциональный.
7. Методы практического воздействия (тренинги, деловые игры и т.д.).

Вариантов соответствий:

A. На макро уровне правления.
B. На микро уровне управления.

**9. Определите верны или неверны выражения:**

Вариантов ответов:

1. Всякий труд, осуществляемый в сравнительно крупных масштабах нуждается в управлении.
2. Структура и функции управления остаются неизменными в процессе развития общественного производства.
3. Власть Собственности предопределяет власть Закона и власть Идеи.
4. Любая деятельность - это управляемая реальность.

Вариантов соответствий:

A. Верно.
B. Неверно.

**10. Определите соответствие между понятиями определениями:**

Вариантов ответов:

1. Познавательная.
2. Оценочная.
3. Прикладная.
4. Прогностическая.
5. Идеологическая.

Вариантов соответствий:

A. Направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.
B. Связана с разработкой научно - обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления.
C. Связана с изучением сущности управленческих отношений, особенности управления.
D. Направлена на оценку соответствия существующей системы управления основным тенденциям развития.

E. Опирается на систему основополагающих взглядов на существующие общественные и управленческие.

**11. Определите, верны или неверны выражения:**

Вариантов ответов:

1. Управление - это процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов.
2. Понятие «Менеджмент» по своему смыслу шире понятия «управление» и они соотносятся как часть и целое.
3. Противоречия и парадоксы менеджмента обусловлены сложностью самого объекта управления.
4. Автократический стиль управления наиболее предпочтительный в современных условиях.

Вариантов соответствий:

A. Верно.
B. Неверно.

**12. В результате какой управленческой революции управленцы превратились в социальный класс?**

3. Первой.
4. Второй.
3. Третьей.
4. Четвертой.
5. Пятой.

**13. Термин «социальная организация» означает:**

1. Деятельность по организации производственного процесса.
2. Внутреннюю упорядоченность, согласованность элементов системы.
3. Элемент социальной структуры общества.
4. Все ответы верны.

**14. Какие из организационных целей являются приоритетными?**

1. Цели системы.
2. Цели ориентации.
3. Цели задания.
4. Все ответы верны.

**15. В иерархии организации проявляется:**

1. Централизация управления.
2. Единоначалие и лидерство.
3. Координация и интеграция индивидуальных действий в целое.
4. Верны 1) и 3).
5. Верны 1); 2); 3).

**16. Иерархия означает:**
1. Взаимозависимость индивидов.
2. Односторонняя зависимость одного индивида от другого.
3. Социальное неравенство.
4. Верны 1); 2).
5. Верны 2); 3).

**17. Определите, верны или неверны выражения:**
Вариантов ответов:
1. Организации создаются только людьми и их взаимоотношениями друг с другом.
2. Миссия организации отражает - какие потребности членов общества она будет удовлетворять.
3. С точки зрения общественных интересов верным является принцип «для достижения цели все средства хороши, цель оправдывает средства».
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - ориентации».

Вариантов соответствий:
А. Верно.
В. Неверно.

**18. Определите, верны или неверны выражения:**
Вариантов ответов:
1. Принятие жестко детерминированных решений, предполагает индивидуальный вклад субъекта решения.
2. Наиболее верным является рациональный подход к принятию управленческих решений.
3. Метод принятия решений, основанный на интуиции руководителя, требует применения электронно-вычислительной техники.
4. Приоритетными в системе целей являются «цели - задания».

Вариантов соответствий:
А. Верно.
В. Неверно.

**19. Руководитель пересмотрел один из этапов проекта, над которым работала команда, т.к. его беспокоит, что могли быть упущены важные детали. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.**
1. Да.
2. Нет.

**20. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?**
А. Полностью совпадают.
Б. Совершенно разные сферы.

В. Лидерство должно быть составной частью менеджмента.

**21. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?**

А. Задание будет выполнено и в срок с гарантированным качеством.

Б. Задерганный сотрудник, если качество его работы не устроит, скорее всего, постарается переложить на Вас ответственность за неудовлетворительные результаты.

В. Другие члены группы, видя демонстрируемый руководителем стиль управления, вряд ли станут проявлять активность, и будут ожидать Ваших указаний.

**22. Не каждый из нас является лидером. Будет ли верным считать, что лидер - это особенный человек?**

А. Нет, это обычный человек, но умеет в лучшем свете представить все свои достоинства.

Б. У этого человека особенно развиты определенные качества.

В. Да, этот человек обладает особым даром и притягательной силой.

**23. Какая точка зрения верна:**

А. Лидерами не рождаются, а становятся.

Б. Магии лидерства (харизме) нельзя научиться.

В. Врожденные качества позволяют человеку стать лидером.

**24. Действительно ли нужны лидеры?**

А. Да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата.

Б. Присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не меняет.

В. В некоторых случая лидеры действительно не нужны.

**25. На открытую в компании вакансию был принят родственник одного из сотрудников, минуя результаты конкурса и собеседований со сторонними претендентами. Содействуют поступки руководителя возникновению проблем.**

1. Да.
2. Нет.

**26. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?**

А. «Частичная» демократия.

Б. Партнерство.

В. Диктатура.

Г. Преобразующее лидерство.

**27. Выберите из предложенного списка характеристик не менее трех, характерных для лидера-преобразователя?**
А. Эрудиция.
Б. Харизма.
В. Способность выразить уважение и преданность сотрудников.
Г. Самодисциплина.
Д. Выражение благодарности, воодушевление.
Е. Оптимизм.
Ж. Чувство юмора.

**28. Вас приняли на руководящую работу в уже сложившийся коллектив. Среди членов группы есть признанный лидер - опытный, квалифицированный сотрудник, которому доверяют и зачастую обращаются и по служебным, и по личным вопросам. Как лучше выстраивать отношения "руководитель-подчиненный" с этим человеком?**
А. Постараться сразу ликвидировать конкурента даже с помощью запрещенных приемов, например, при случае подвергнуть сомнению его квалификацию в присутствии других.
Б. Наладить дружеские отношения с этим человеком даже, если это не соответствует Вашему стилю управления.
В. Выявить степень и направленность влияния лидера; в случае, если лидерство способствует сплоченности группы и ориентации на достижение цели (результата работы), следует установить и стремиться укрепить формальные и неформальные отношения с признанным лидером.

**29. Осознание необходимости социального управления обусловлено:**
А. Признанием божественной власти.
Б. Общественным характером деятельности.
В. Необходимостью противостоять силам природы.
Г. Совместным трудом.
Д. Все ответы верны.

**30. Человек в системе организации выступает:**
А. Как элемент внешней среды.
Б. Как элемент внутренней среды.
В. Как элемент совокупного спроса.
Г. Как представитель определенной социальной группы.
Д. Верны все ответы.
Е. Верны А и Б.

**31. Подход к изучению личности по принципу «интроверсия-экстраверсия» разработан:**
А. Д. Кэттелом.
Б. Х. Айзенкомом.
В. У. Мичелом.

**32. Подход к изучению личности на основе оценки основных ключевых черт личности разработан:**
А. Д. Кэттелом.
Б. Х. Айзенкомом.
В. У. Мичелом.

**33. Подход к изучению поведения человека в определенных ситуациях разработан:**
А. Д. Кэттелом.
Б. Х. Айзенкомом.
В. У. Мичелом.

**34. Установите соответствия между понятиями и определениями:**
Виды рабочих групп:
1. Целевые группы.
2. Технологические группы.
3. Группы-команды.
4. Контактные (неформальные) группы.

Их задачи:
А. Для оказания услуг.
Б. Для решения определенных задач.
В. Для обмена «доверительной» информацией
Г. Для реализации отдельных программ

**35. Исходные социометрические формы**
А. Диада.
Б. Триада.
В. Квадра.
Г. Квинта.
Д. Секста.
Е. Все ответы верны.
Ж. Верны А и Б.
К. Верны А и Г.

**36. Дополнить недостающие элементы в схеме:**
Типы диадного взаимодействия:
А. Сотрудничество.
Б. _____
В. Уклонение от взаимодействия.
Г. _____
Д. Контрастной взаимодействие.
Е. _____

**37. Установить соответствие:**
Группы организационных структур
А. Централизованные структуры.
Б. Полуцентрализованные структуры.
В. Децентрализованные структуры.

Их конкретные типы:
1. Штурвал.
2. Игрек.
3. Цепь.
4. Колесо.
5. Круг.
6. Паутина.
7. Змея.

**38. Определить верно или неверно выражение.**
Вариантов ответов:
А. Референтной группой для работника является коллектив организации в целом.
Б. Диада – Это форма взаимодействия трех человек.
В. Наиболее слабые связи имеют децентрализованные структуры.
Г. Интенсивность взаимодействия в рабочей группе зависит от размеров группы.

Вариантов соответствий:
А. Верно.
В. Неверно.

**39. Оптимальной считается группа из:**
А. 3-5 чел.
Б. 5-7 чел.
В. 7-9 чел.
Г. 9-11 чел.

**40. Определить верно или неверно выражение:**
А. Для выполнения творческих задач эффективно действует структура – «паутина».
Б. Цели рабочей группы не могут не совпадать с целями отдельных работников.
В. Нормы создаются для регуляции межличностных отношений в группе.
Г. Ролевое взаимодействие работников в группе определяется только личностными факторами.

Вариантов соответствий:
А. Верно.

В. Неверно.

**41. Установите соответствие между названиями процессов изменений в группе и их содержанием.**

Виды организационных изменений

А. Интеграция.

Б. Дифференциация.

В. Групповое давление.

Г. Изменения жизнедеятельности.

Их содержание:

1. Побуждает людей вести себя определенным образом в соответствии с групповыми обязательствами.
2. Связана со стадиями развития рабочей группы.
3. Направления на противодействие конфликтам, угрожающим целостному существованию группы.
4. На специализацию взаимосвязей членов группы, основанной на различии их ролей.

**42. Дополнить недостающие элементы и определите их последовательность:**

Фазы развития группы:

А. _____

Б. Конфликтная стадия.

В. Исполнительная стадия.

Г. _____

Д. _____

**43. Сплоченность рабочей группы – это:**

А. Интегральная характеристика межличностных отношений в группе.

Б. Результат взаимодействия сил взаимного притяжения членов группы.

В. Результат действия сил (мотивов), побуждающих людей к сохранению членства в группе.

Г. Верны А и В.

Д. Все ответы верны.

**44. Какой способ контроля, ниже перечисленных, не относится к социальному контролю?**

А. Контроль через групповое давление.

Б. Контроль через принуждение.

В. Контроль по нормативным комплексам.

Г. Формализованный контроль результатов работы.

Д. Ответы Б и В.

Е. Все ответы

**45. Определить верно или неверно выражение:**

1. Власть принуждения задействует механизм воздействия нормативных культурных образцов на поведение работников.
2. Власть вознаграждения сводится к воздействию через ожидание работника, в какой мере руководство в состоянии удовлетворить какие-либо из его мотивов и потребностей.
3. Приращение власти у одной части системы не приводит к потере власти у другой системы.
4. Руководитель сохраняет власть, делегированную руководителю более широкого уровня, с помощью контроля его деятельности.

Вариантов соответствий:

А. Верно.
В. Неверно.

**46. Особенности организационной культуры в первую очередь определяются:**

А. Национальными особенностями.
Б. Элементами культуры общества.
В. Управленческими факторами предпринимательства.

**47. Что из ниже указанных характеристик относится к понятию «организационная культура».**

А. Принятая система коммуникаций и язык общения.
Б. Система мотивации и стимулирования.
В. Взаимоотношение между людьми.
Г. Технология выполнения основных производственных процессов.
Д. Принятые ценности и нормы поведения.
Е. Трудовая этика.

**48. Какая из ниже приведенных теорий имеет отношение к понятию «Организационная культура»:**

А. Теория «X».
Б. Теория «Y».
В. Теория «Z».

**49. Кто из указанных ученых впервые определил понятие «Организационная культура»:**

А. У. Оучи.
Б. М. Шульц.
В. Э. Мартин.

**50. Сила организационной культуры определяется:**

А. Степенного принятия и преданности членов организации основным ценностям компании.
Б. Системой материального стимулирования работников.
В. Техническим уровнем производства.

1. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

| Компетенция | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции) | Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *Компетентность не сформирована* | *Пороговый уровень компетентности* | *Продвинутый уровень компетентности* | *Высокий уровень* |
| | | *не зачтено* | *зачтено* | *зачтено* | *Зачтено* |
| ***ОК-6*** | ***способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.*** | ***Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована.*** | ***Частично владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.*** | ***Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.*** | ***Свободно владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.*** |
| ***ПК-1*** | ***владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;*** | ***Способность владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры не сформирована.*** | ***Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.*** | ***Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.*** | ***Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.*** |
| ***ПК-2*** | ***Владение различными способами разрешения кон-*** | ***Способность владения различными способами*** | ***Частично владеет различными способа-*** | ***Владеет различными способами разрешения*** | ***Свободно владеет различными способа-*** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ***фликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.*** | ***разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде не сформирована.*** | ***ми разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.*** | ***конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.*** | ***ми разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.*** |
| | **Знать:**<br>- содержание и структуру социологии и психологии управления;<br>- существующие социологические теории и концепции управления. | Допускает грубые ошибки при изложении содержания и структуры социологии и психологии управления; существующих социологических теорий и концепций управления. | Может изложить содержание и структуру социологии и психологии управления; существующие социологические теории и концепции управления. | Знает содержание и структуру социологии и психологии управления; существующие социологические теории и концепции управления. | Аргументировано проводит сравнение структур социологии и психологии управления; существующих социологических теорий и концепций управления. |
| | **Уметь**:<br>- организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций. | Не умеет организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций. | Частично умеет организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций. | Способен организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций. | Способен самостоятельно организовать совместную работу людей в рабочих группах по достижению поставленных целей;<br>- использовать методы социологии и психологии управления для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций. |
| | **Владеть**:<br>- способом выбирать и применять основные составля- | Не владеет способом выбирать и применять основные составляю- | Частично владеет способом выбирать и применять основные | Владеет способом выбирать и применять основные составляю- | Свободно владеет способом выбирать и применять основные |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ющие социологии и психологии управления;<br>- социальными технологиями при реализации управленческих решений. | щие социологии и психологии управления; социальными технологиями при реализации управленческих решений. | составляющие социологии и психологии управления; - социальными технологиями при реализации управленческих решений. | щие социологии и психологии управления; социальными технологиями при реализации управленческих решений. | составляющие социологии и психологии управления; социальными технологиями при реализации управленческих решений. |