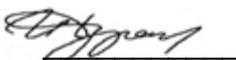


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

22.04.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.02 Социология и психология управления

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.01 «Экономика»
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Экономика социально-трудовых отношений
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** управления персоналом
- 6. Составители программы:** к.с.н., доцент Довейко А. Б., преп. Бобонова Е.Н.
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 15.04.2021 г., протокол №4
- 8. Учебный год:** 2024/2025 **Семестры:** 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель:

- формирование у обучающихся знаний об основных социально–психологических закономерностях, лежащих в основе управленческой деятельности, а также в развитии навыков умений их практического использования.

Задачи:

- изучить теоретико-методологические основы социологии и психологии управления, основные социально-психологические проблемы управления и пути их решения;

- сформировать навыки и умения организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала;

- овладеть навыками и умениями координации процессов группового взаимодействия.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-5	Способен проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере	ПК 5.2	Определяет оптимальные параметры организации трудовой деятельности.	Знать: - теоретические основы формирования коллектива и команды, организации деятельности на общий результат. - основные категории, понятия, законы социологии, обеспечивающие понимание современных социальных явлений и процессов. Уметь: - уметь ориентироваться в реалиях окружающего его социального мира, оценивать и анализировать социально-экономическую, социально-политическую, социально-культурную информацию; - организовывать и координировать деятельность персонала. Владеть: – навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других уметь использовать приобретенные знания и умения в своей будущей профессиональной деятельности.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3 ЗЕТ/108час.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		8 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия	36	36		
в том числе:	лекции	18	18	
	практические	18	18	
	лабораторные	72	72	
Самостоятельная работа				

в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – __ час.)				
Итого:	108	108		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	Объект и предмет социологии управления. Соотношение понятий управление, менеджмент, администрирование. Взаимосвязь социологии управления с другими науками. Основные подходы в социологии управления. Принципы и закономерности, функции социологии управления.	
1.2	Управленческие отношения и роли	Управленческие отношения и роли. Социальные отношения зависимости и власти. Отношения централизма и самостоятельности, субординации, реординации и координации, ответственности, состязательности	
1.3	Сущность, алгоритм и методы социального управления	Социологический подход к социальному управлению. методы социального управления Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и программирование. Выбор и применение социальных технологий.	
1.4	Управленческая деятельность	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации	
1.5	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия	
1.6	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов	
1.7	Девииантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	Сущность и причины девиантного поведения. Дисциплина и система дисциплинирования. Правила применения санкций. Массовое поведение и проблема социального управления. Способы управления социальными движениями. Проблемы управления коллективным поведением	
2. Практические занятия			
2.1	Сущность, алгоритм и методы социального управления	Социологический подход к социальному управлению. Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной	

		информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и программирование. Выбор и применение социальных технологий.	
2.2	Управленческая деятельность	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации	
2.3	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия	
2.4	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов	
2.5	Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	Сущность и причины девиантного поведения. Дисциплина и система дисциплинирования. Правила применения санкций. Массовое поведение и проблема социального управления. Способы управления социальными движениями. Проблемы управления коллективным поведением	
2.6	Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления	Предмет и задачи современной психологии управления. Методы исследований в психологии управления. Психологические законы управления	
2.7	Психологические проблемы эффективного руководства	Руководство и лидерство как социальный феномен. Типы руководства. Стили управления. Работа менеджера с подчиненными и командой. Техники влияния и построения взаимоотношений. Содержание работы руководителя. Техники влияния (работы: С. Кови, Ли Якокки, Р.Грина, Р.Чалдини и др.)	
2.8	Личность руководителя	Имидж руководителя. Авторитет руководителя. Техники повышения авторитета. Псевдоавторитет. Подбор руководителей. Терминаторный Менеджмент.	
2.9	Психология трудового коллектива	Понятие «трудовой коллектив». Модели организации коллектива. Структура коллектива и этапы его развития. Сплоченность коллектива. Социально-психологический климат коллектива	
2.10	Психологический анализ управленческой деятельности	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Целеполагание и управленческая деятельность. Планирование и решение управленческих задач: психологический аспект. Делегирование в системе управленческих действий. Психологические аспекты контроля как управленческого действия.	
2.11	Оценка эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки результата труда; прибыльность, действенность, экономичность, внедрение новшеств. Критерии оценки в организационной сфере.	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практич	Лабора	Самостоятельная	Всего

			еские	торные	работа	
1	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	2	0	0	5	7
2	Управленческие отношения и роли	3	0	0	5	8
3	Сущность, алгоритм и методы социального управления	3	1	0	5	9
4	Управленческая деятельность	3	1	0	5	9
5	Социальные управленческие решения	3	1	0	6	10
6	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	2	2	0	6	10
7	Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	2	1	0	6	9
8	Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления.	0	2	0	5	7
9	Психологические проблемы эффективного руководства	0	2	0	6	8
10	Личность руководителя.	0	2	0	6	8
11	Психология трудового коллектива	0	2	0	6	8
12	Психологический анализ управленческой деятельности.	0	2	0	6	8
13	Оценка эффективности деятельности руководителя.	0	2	0	5	7
	Итого:	18	18	0	72	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Рекомендуемые виды лекций: традиционная, лекция-беседа, проблемная лекция, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция пресс-конференция.

Рекомендуемые методы обучения: кейс-метод (анализ конкретных ситуаций), дискуссия, имитационные упражнения, мозговой штурм, деловая игра.

Рекомендуемые виды самостоятельных работ: анализ технологий, составление опорных схем, разработка тестовых заданий, сценариев дидактических игр, планов дискуссий, формулирование вопросов к обсуждению. Рекомендуемые методы текущего контроля знаний обучающихся: беседа, фронтальный опрос, итоговое тестирование, собеседование.

Контроль знаний проводится во время итоговой аттестации (экзамен) – в виде устных ответов студентов на вопросы; по окончании изучения каждой темы студентам предлагаются тестовые задания, разработанные преподавателем

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины *(список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)*

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Овсянникова Е. А. Психология управления: учебное пособие/ Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – М.: Изд-во Флинта, 2015. – 222 с.
2	Столяренко А. М. Психология менеджмента: учебное пособие/ А. М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. М.: Изд-во Юнита-дана, 2015. – 455 с
3	Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФА-М, 2009. – 570 с.
4	Бурганова, Л.А. Социология управления: учебник / Л.А. Бурганова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2016. – 160 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500570
5	Кузина, И.Г. Социология управления персоналом: учебное пособие / И.Г. Кузина, А.О. Панфилова ; Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ). – Москва : Проспект, 2020. – 160 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602141
6	Зотов, В.В. Социологические исследования в экономике и управлении : учебник [для бакалавров] / М.П. Куркина; В.В. Зотов. — Москва : ИТК "Дашков и К", 2020. — 222 с. — (Учебные издания для бакалавров). — ISBN 978-5-394-03619-4. — URL: https://rucont.ru/efd/734755

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
-------	----------

7	Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие : [16+] / Н. И. Басманова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572170
8	Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: теория и практика: учебник / Т. Ю. Базаров: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», – М.: Юрайт. 2014. – 380 с
9	Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М.: Изд-во Юнити-Дана. 2015. – 591 с.
10	Захарова, Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book&id=84987
11	Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие : / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Московский педагогический государственный университет. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 120 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895
12	Кабашов, С.Ю. Бюрократия: теоретические концепции / С.Ю. Кабашов. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 218 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103529
13	Караяни А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. – М.: Изд-во Юнити-Дана, 2015. – 247 с.
14	Каштанова, О.В. Социология конфликта : учебно-методическое пособие / О.В. Каштанова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2017. – 108 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560529
15	Коноваленко В. А. Психология управления персоналом: учебник / В. А. Коноваленко, А. А. Соломатин: Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. – М.: Юрайт, 2014. – 477 с.
16	Лисова Е. Н. Практикум по метода социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для вузов / Е. Н. Лисова. – Воронеж: ИПЦ ВГУ, 2013 URL: http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_13-224.pdf
17	Малютина О.П. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для вузов /О. П. Малютина. – Воронеж Издательский дом ВГУ, 2015 URL: http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_15-56.pdf .
18	Панфилова, А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений : учебное пособие / А.П. Панфилова. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 319 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115107
19	Сушкова Е.В. Социологическое обеспечение управления как социальная технология кадрового менеджмента. http://gosreg.amchs.ru/tribuna-moloduh-uchenih/sushkova-e-v-sociologicheskoe-obespechenie-upravleniya-kak-socialnaya-texnologiya-kadrovogo-menedzhmenta.html
20	Современные проблемы социологии управления : практикум : [16+] / сост. А.А. Лежебоков ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 106 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563399
21	Социология управления : практикум / сост. А. А. Лежебоков, О. В. Паслер ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 177 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459262
22	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
23	Электронный университет ВГУ/ LMC Moodle: https://edu.vsu.ru/
24	ЭБС «Университетская библиотека online» http://biblioclub.ru/
25	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
26	Психологические аспекты управления»/ страница «Управление персоналом) psu.manager.km.ru/personal/
27	http://www.koob.ru/common-psychology/
28	Интернет-ресурсы Института социологии ФНИСЦ РАН - https://www.isras.ru/eresurs.html
29	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». - http://ecsocman.hse.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Стадниченко Л. И. Основы профессионального развития экономистов: методическое пособие / Л. И. Стадниченко. – Воронеж: ВГУ, 2010 -37С
2	Стадниченко Л. И. Психология управления: задания для самостоятельной и аудиторной работы [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. И. Стадниченко. – Воронеж, 2016. – 37 с. URL:http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_16-36.pdf .

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, эл Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: - персональный компьютер и видеопроекторное оборудование; - свободное программное обеспечение; - доступ к ресурсам сети Интернет (электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины: Кафедра управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом для проведения различных видов учебной и научно-исследовательской деятельности студентов, предусмотренной учебным планом. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки. Управленческие отношения и роли. Сущность, алгоритм и методы социального управления Управленческая деятельность Социальные управленческие решения Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления Психологические проблемы эффективного руководства Личность руководителя Психология трудового коллектива Психологический анализ управленческой деятельности Оценка эффективности деятельности руководителя.	ПК-5 Способен проводить исследование процессов в социально-трудовой сфере	ПК-5.2 Определяет оптимальные параметры организации трудовой деятельности	Практические задания, тестирование, собеседование
Промежуточная аттестация форма контроля – __зачет				Перечень вопросов

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

20.1.1 Перечень и примеры практических заданий:

Практическое задание №1.

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя.

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

Вторая линия поведения: «Атакующий» - отбрасывает все, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь, все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, чтобы начать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки у коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность.

«Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

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

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

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

Практическое задание №2.

Групповой проект: Примерные темы проектов: «Аквариум» Ситуация «Характеристика концепции управления персоналом» Описание ситуации и постановка задачи
Персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников — 30—45 лет. Сотрудники — в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, подготавливают решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высок уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря

достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Следует дать характеристику концепции управления персоналом, реализуемой данной организацией, исходя из того, что концепция управления персоналом состоит из основных элементов, представленных в таблице.

Методические указания

В процессе выполнения задания необходимо:

- 1) проанализировать ситуацию;
- 2) попытаться на основе анализа и путем логических умозаключений дополнить приведенные черты управления персоналом в данной организации другими возможными признаками, вытекающими из приведенных;
- 3) дать подробную характеристику концепции управления персоналом согласно перечню основных элементов концепции управления персоналом;
- 4) дать общую характеристику концепции управления персоналом заданной организации.

Основные элементы концепции управления персоналом	Характеристика элементов концепции
1. Представление о роли персонала в достижении целей организации.	
2. Представление о том, какими свойствами должен обладать персонал.	
3. Представление об идеальном рядовом работнике (исполнителе), о том, какие качества должен проявлять работник прежде всего.	
4. Представление об идеальном руководителе.	
5. Представление о характере отношений между руководителем и подчиненным	
6. Представление о характере отношений между сотрудниками структурных подразделений.	
7. Представление о характере связи между работником и организацией, т.е. чем должна являться организация для ее сотрудников.	
8. Представление о целях управления персоналом.	
9. Представления о средствах достижения целей.	
10. Представления о системе управления персоналом – о составных элементах системы, их функциях и связи между ними.	
11. Роль и статус службы управления персоналом в организации.	
Общий вывод	

Выступление должно содержать:

1. Анализ ситуации.
2. Формулировка проблемы (проблем).
3. Определение вариантов решения проблем.
4. Выбор оптимального варианта.
5. Технология решения.

Практическое задание №3 (фрагмент)

Проведите учет и анализ видов деятельности и расхода времени (табл.1)

Таблица 1

№ п/п	Вид деятельности,	Интервал	Окончена	Примечание
-------	-------------------	----------	----------	------------

	занятий	времени, мин (от - до)	или нет	

Заполняйте последовательно и без пропусков таблицу на протяжении трех и более дней. Будьте при этом по возможности честными и самокритичными. Проанализируйте опись своей деятельности и своего времени:

- выявите сильные стороны и преимущества Вашего стиля работы, с целью его дальнейшего развития;
- проведите анализ «поглотителей» времени, определите факторы, отвлекающие Вас;
- выявите свои слабые стороны и разработайте стратегию их преодоления.

Критерии оценки практических заданий:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся верно выполнил задание, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

20.1.2. Тестовые задания

Задание №1 (фрагмент)

1. Установите соответствие типа личности и стиля управления:

1. ESTJ
2. ENTJ
3. ENFJ
4. ESFJ

- а. авторитарный
- б. продающий
- в. делегирующий
- г. участвующий

2. Выберите критерии, по которым можно оценить эффективность деятельности руководителя:

- а. новая продукция
- б. текучесть кадров
- в. сплоченность коллектива
- г. количество подчиненных
- д. регулярные беседы руководителя с подчиненными

3. Какие задачи не подлежат делегированию?

- а. разработка проектов
- б. специализированная деятельность
- в. срочные дела
- г. мотивацию сотрудников

4. Факторы, формирующие социально-психологический климат:

- а. уровень развития материального производства
- б. партнерские отношения с другими организациями
- в. неформальные контакты

5. Техники влияния руководителя на подчиненного (выберите правильный ответ):

- а. определение потребностей персонала
- б. манипуляция
- в. определение психологических комплексов человека

Задание №2 (фрагмент)

1. Что является предметом социологии управления?

- а) Управленческие отношения, процессы их институционализации, а также социальные механизмы оптимизации управленческих воздействий в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом
- б) Управленческие процессы, протекающие в обществе и его отдельных подсистемах, а также взаимосвязи и взаимозависимости между ними
- в) Методы влияния на общество и отдельных его членов, позволяющие достичь выполнения ими особых социальных заданий, которые способны повысить благосостояние

2. В сферу научных интересов социологии управления НЕ входит:

- а) получение фундаментальных и прикладных знаний о механизмах управляемости социальных процессов;
- б) изучение истории формирования и трансформации управленческих структур;
- в) разработка теоретико-исследовательских подходов и методических средств исследования конкретных механизмов социальной регуляции управленческого типа;
- г) разработка методов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации для повышения ее эффективности.

3. «Сердцевиной» управленческой деятельности является:

- а) подбор и расстановка персонала;
- б) привлечение финансовых ресурсов;
- в) принятие и реализация управленческих решений;
- г) ликвидация организации.

Критерии оценки тестовых заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно выполнил тестовые задания, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил тестовые задания с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

20.1.3. Перечень дискуссионных тем для собеседования

1. Какими приемами и методами можно отстоять свою точку зрения, не разрушая отношений?
2. Командные принципы организации работы
3. Какое оказывает влияние на деятельность коллектива индивидуальный стиль управления?
3. Какое оказывает влияние на деятельность коллектива индивидуальный стиль управления?
4. Почему справедливо замечание: «Управление начинается с себя»?
5. Каким должно быть поведение руководителя по отношению к подчиненным?
6. Групповая работа как форма взаимодействия с коллективом.
7. Какие критерии оценки эффективности деятельности руководителя?

Критерии оценки собеседования

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы, показал взаимосвязь	Зачтено

теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся темой, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов	Не зачтено

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Перечень вопросов к зачету

- 01 Объект и предмет социологии управления
- 02 Принципы, задачи и функции социологии управления
- 03 Социальная сущность и принципы управления
- 04 Управленческие отношения и их виды. Управленческие роли
- 05 Социальные отношения зависимости и власти
- 06 Методы управления и регулирования отношений в организациях
- 07 Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
- 08 Алгоритм в социальном управлении. Сбор, обработка первичной информации
- 09 Социальное прогнозирование, проектирование, планирование и программирование
- 10 Управленческая среда и ее структура
- 11 Управление в условиях агрессивной среды
- 12 Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям
- 13 Процесс выработки и реализации управленческого решения
- 14 Патологии в управленческих решениях.
- 15 Понятие и методы групповой работы
- 16 Исследование эффективности групп и команд
- 17 Сущность и причины девиантного поведения
- 18 Способы социального контроля
- 19 Анализ системы дисциплинирования. Правила применения санкций
- 20 Сущность и классификация социальных конфликтов
- 21 Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов
- 22 Массовое поведение и проблема социального управления
- 23 Проблемы управления коллективным поведением
- 24 Бюрократизм как социальное явление. Корни бюрократизма и его социальные последствия
- 25 Предмет и методы исследований в современной психологии управления
- 26 Психологические законы управления
- 27 Типы лидеров. Характеристика успешного лидера
- 28 Соционическая типология руководителя и стили управления
- 29 Подбор руководителей
- 30 Авторитет руководителя. Техники повышения авторитета
- 31 Понятие «трудовой коллектив» и его структура
- 32 Роль руководителя в развитии и сплоченности коллектива
- 33 Групповая динамика и стадии развития коллектива.
- Групповая жизнедеятельность коллектива
- 34 Педагогические законы формирования коллектива
- 35 Характеристика формальной и неформальной структуры коллектива
- 36 Социально-психологическая диагностика климата группы
- 37 Виды управленческих целей. Психологическая сущность и значение целеполагания
- 38 Планирование в системе управленческих действий. Правила эффективного

планирования рабочего времени

39 Делегирование как вид управленческого действия и его специфика

40 Виды делегирования. Правила эффективного делегирования. Ошибки при делегировании и их последствия

41 Психологическая сущность управленческого контроля. Типы и виды управленческого контроля

42 Система внешнего и внутреннего контроля. Самоконтроль в работе менеджера

43 Терминаторный менеджмент

44 Техники влияния и построения взаимоотношений

45 Влияние коллектива на личность

46 Руководство и лидерство как социальный феномен

47 Классификация неформальных лидеров

48 Оценка эффективности деятельности руководителя

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Для оценивания результатов обучения на зачете используется 2-балльная шкала: «зачтено», «незачтено».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач	<i>Повышенный уровень</i>	<i>зачтено</i>
Обучающийся владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен структурировать свой ответ и подкрепить его примерами, допускает ошибки при ответах на дополнительные вопросы.	<i>Базовый уровень</i>	<i>зачтено</i>
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен раскрыть основные вопросы темы КИМа, ответ не обнаруживает четкой логической структуры, в диалоге участник коммуникации не проявляет активности.	<i>Пороговый уровень</i>	<i>зачтено</i>
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем (четырем) из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки при ответах на основные вопросы КИМа, не способен ответить на дополнительные вопросы.	–	<i>Не зачтено</i>

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме письменных работ (контрольные, лабораторные работы). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.