

Компонент ОПОП
Направление подготовки: **39.04.01 Социология**
Направленность (профиль): **Социологические исследования в маркетинге**

_____ **Б1.О.06** _____
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)	<u>Социология управления</u>
------------------------	------------------------------

Разработчик (и):
Жигунова Г.В.,
зав. кафедрой ФиСН,
д-р социол. наук,
профессор

Утверждено на заседании кафедры
философии и социальных наук
протокол № 7 от 27 февраля 2025 г.

Заведующий кафедрой
_____ Жигунова Г.В.

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Знать	Уметь	Владеть		
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-1ИУК -2. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними ИД-2ИУК -2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта ИД-3ИУК-2. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом	особенности управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	определять круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними; предлагать способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта; планировать реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и	навыками выполнения задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректировать способы решения задач; представления результатов проекта, предлагать возможности их использования и/или совершенствования	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией; - темы рефератов; - коллоквиум	Экзаменационные билеты Результаты текущего контроля

	имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм ИД-4ИУК-2 Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач; ИД-5ИУК-2. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствовани я		ограничений, действующих правовых норм			
УК-3 Способен организовывать и руководить работой	ИД-1ИУК-3. Определяет свою роль в социальном взаимо-действии и командной работе,	особенности организации и руководства работой	определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из	Навыками осуществления обмена информацией, знаниями и	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией;	Экзаменационные билеты Результаты текущего контроля

команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2ИУК-3. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников; ИД-3ИУК-3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого; ИД-4ИУК-3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и	команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывать особенности поведения и интересы других участников анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого	опытом с членами команды; оценивания идей других членов команды для достижения поставленной цели; соблюдения норм и установленных правил командной работы; несения личной ответственности за результат	- темы рефератов; - коллоквиум	
--	--	--	---	---	-----------------------------------	--

	опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; ИД-5ИУК-3. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат.					
ОПК-4 Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения экспертизы и консалтинга	ИД-1ИОПК-4. Демонстрирует возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для разработки предложений и рекомендаций для проведения социологической экспертизы и	особенности проведения экспертизы и консалтинга	демонстрировать возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для разработки предложений и рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга;	навыками формулировки задачи для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией; - темы рефератов; - коллоквиум	Экзаменационные билеты Результаты текущего контроля

	консалтинга; ИД-2ИОПК-4. Выявляет социально значимые проблемы при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов; ИД-3ИОПК-4. Формулирует задачи для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований		Выявлять социально значимые проблемы при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов			
--	---	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант практической работы:

Кейс-задание к практическому занятию (кейс-задание выполняется самостоятельно, проверяется в форме группового обсуждения).

Формулировка проблемы: Руководитель банка — человек по своему складу авторитарный. Таково же и высшее руководство. Общение с коллективом сведено к формальному минимуму. Возможно, в силу этого обстановка среди сотрудников начала накаляться. Идут разговоры, что банк может лопнуть, что руководство ворует, что в соседних банках зарплаты в разы выше... Такие настроения постепенно проникают и за пределы банка. Самое интересное, что слухи полностью не соответствуют действительности — по всем параметрам, включая зарплаты и перспективы, ситуация в данном банке более выигрышная, чем у конкурентов-соседей.

Формулировка задачи: Ликвидировать напряженность в коллективе коммуникационными методами.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по лабораторной/практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Объект социологии управления не включает в себя:

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) социальную информацию о процессах управления

4) совершенствование процессов управления

2. Что является предметом изучения социологии управления?

1) методы достижения целей и задач

2) механизмы достижения целей и задач

3) совершенствование процессов управления

4) социальную информацию о процессах управления

3. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:

1) социальное управление

2) социальное взаимодействие

3) управленческие отношения

4) управленческая деятельность

4. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция социологии управления:

1) образовательная

2) прогностическая

3) оценочная

4) познавательная

5. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция социологии управления:

1) образовательная

2) познавательная

3) прогностическая

4) гуманистическая

6. Совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей это ...

1) методика

2) методология

3) метод

4) система

7. Система принципов, методов, стратегий, используемых для получения новых социологических знаний, их интерпретации и практического применения это ...

1) методология

2) метод

3) правило

4) способ

8. Всеобщим методом социологии не является:

1) классификация

2) статистический метод

3) абстрагирование

4) кросскультурный анализ

9. К методам прикладной социологии не относится:

1) анализ документов

- 2) классификация
- 3) социальный эксперимент
- 4) наблюдение

10. Изучение социальных явлений с момента возникновения, их становление, развитие, выявление взаимосвязей с другими явлениями - это ...

- 1) принцип историзма
- 2) принцип объективности
- 3) анализ документов
- 4) системный принцип

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания реферата

Тематика рефератов по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы рефератов:

1. Роль и значение социального фактора в управлении
2. Зарубежные школы социологии управления.
3. Групповая динамика. Факторы групповой динамики
4. Роль командной работы в организации, и ее значение в современном обществе
5. Стилль руководства и его влияние на конфликтогенность коллектива

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
<i>Хорошо</i>	Основные требования к реферату и его защите - выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
<i>Удовлетворительно</i>	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
<i>Неудовлетворительно</i>	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3.4 Критерии и шкала оценивания доклада/информационного сообщения

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

6. Роль и значение социального фактора в управлении
7. Основные задачи социологии управления
8. Специфика объекта и субъекта социологии управления
9. Зарубежные школы социологии управления.
10. Вклад Ф.У. Тейлора в развитие социологии управления.
11. Взгляды А. Файоля на организацию.
12. Хотторнские эксперименты Э. Мэйо.
13. Критерии эффективности социального управления и их применение в практике социального управления
14. Групповая динамика. Факторы групповой динамики
15. Роль командной работы в организации, и ее значение в современном обществе
16. Классификация команд. Основные отличия потенциальной и реальной команд. Псевдокоманда и ее характеристики.
17. Основные характеристики высокоэффективной команды
18. Концепции и модели командности. Концепция разделяемой командности. Трехуровневая модель командообразований.
19. Специфика субординационных конфликтов
20. Стилль руководства и его влияние на конфликтность коллектива

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
Хорошо	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
Удовлетворительно	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
Неудовлетворительно	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.6 Критерии и шкала оценивания коллоквиума

Рекомендации по подготовке к коллоквиуму по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), вопросы к коллоквиуму представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные вопросы к коллоквиуму:

1. Основные принципы управления в организации.

2. Свойства и функции системы управления в организации.
3. Бюрократия в организациях.
4. Современные тенденции управления организаций.
5. Каким образом проявляется власть в организации?
6. Чем отличается руководство от лидерства в организации?
7. Каким образом осуществляется делегирование полномочий в организации?
8. Что представляет собой система и процесс принятия организационных решений?

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). Свободно оперирует понятиями. Глубокое усвоение программного материала, а также последовательные, грамотные ответы. Свободное владение материалом, правильное обоснование принятых решений.
Хорошо	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Усвоение программного материала, грамотное и последовательное его изложение, но допущены несущественные неточности в определениях.
Удовлетворительно	Недостаточно развернутый и последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы). Владение знаниями только по основному материалу. Допущены неточности и затруднения с формулировкой определений.
Неудовлетворительно	Неполный ответ, разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в раскрытии понятий, употреблении терминов. Присутствует нелогичность изложения. Владение материалом частичное, только относительно к заданным вопросам. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. ИЛИ Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.

3.6 Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Хорошо	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Удовлетворительно	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.7 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с экзаменом

Для дисциплин (модулей), заканчивающихся экзаменом, результат промежуточной аттестации складывается из баллов, набранных в ходе текущего контроля и при проведении экзамена:

В ФОС включен список вопросов к экзамену:

1. Соотношение понятий бюрократия и бюрократизм
2. Малая группа и ее структура, социальные роли в малой группе
3. Проблемы эффективности групповой деятельности
4. Руководство и лидерство
5. Понятие власти и ее источники
6. Соотношение власти и авторитета
7. Генезис социального управления
8. Сущность организационных конфликтов
9. Понятие управления: содержание и разновидности
10. Коммуникативные сети в организации
11. Специфика социального управления
12. Предмет дисциплины «Социология управления»
13. Управленческая культура: понятие и основные элементы
14. Управленческие отношения: понятие и виды
15. Основные теории мотивации
16. Социальная сфера как объект управления

17. Роль коммуникации в управлении организацией
18. Управление организационной культурой
19. Понятие управленческого стиля
20. Роли и структура деятельности руководителя
21. Понятие власти и авторитета
22. Возможности социологического исследования при решении управленческих проблем
23. Групповая динамика как процесс взаимодействия
24. Условия формирования стиля руководителя
25. Функции организационной культуры и их значение для управления организацией
26. Значение подбора кадров в практике управления
27. Роль социолога в подборе кадров в организации (предприятии)
28. Роль социальной информации в управлении организацией
29. Значение социологического исследования в изучении вопросов управления
30. Социологическая диагностика в управлении организацией: понятие и специфика

Оценка	Критерии оценки ответа на экзамене
Отлично	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса. Владеет специальной терминологией, демонстрирует общую эрудицию в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на Интернет-ресурсы.
Хорошо	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет специальной терминологией на достаточном уровне; могут возникнуть затруднения при ответе на уточняющие вопросы по рассматриваемой теме; в целом демонстрирует общую эрудицию в предметной области.
Удовлетворительно	Обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, плохо владеет специальной терминологией, допускает существенные ошибки при ответе, недостаточно ориентируется в источниках специализированных знаний.
Неудовлетворительно	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний. Нет ответа на поставленный вопрос.

Оценка, полученная на экзамене, переводится в баллы («5» - 20 баллов, «4» - 15 баллов, «3» - 10 баллов) и суммируется с баллами, набранными в ходе текущего контроля.

Итоговая оценка по дисциплине (модулю)	Суммарные баллы по дисциплине (модулю), в том числе	Критерии оценивания
Отлично	91 - 100	Выполнены все контрольные точки текущего контроля на высоком уровне. Экзамен сдан
Хорошо	81-90	Выполнены все контрольные точки текущего контроля. Экзамен сдан
Удовлетворительно	70- 80	Контрольные точки выполнены в неполном объеме. Экзамен сдан
Неудовлетворительно	69 и менее	Контрольные точки не выполнены или не сдан экзамен

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

1 вариант

Код и наименование компетенции 1

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

1. Объект социологии управления не включает в себя:

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) социальную информацию о процессах управления
- 4) совершенствование процессов управления

2. Что является предметом изучения социологии управления?

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) совершенствование процессов управления
- 4) социальную информацию о процессах управления

3. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:

- 1) социальное управление
- 2) социальное взаимодействие
- 3) управленческие отношения
- 4) управленческая деятельность

4. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция социологии управления:

- 1) образовательная
- 2) прогностическая
- 3) оценочная
- 4) познавательная

5. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция социологии управления:

- 1) образовательная
- 2) познавательная
- 3) прогностическая

4) гуманистическая

6. Совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей это ...

1) методика

2) методология

3) метод

4) система

7. Проблемой управляемости системы занимался:

Богданов

Пригожин

Крозье

Набор действий, с помощью которых осуществляется управление процессом:

1) методика

2) операция

3) процедура

9. Метод, в основе которого лежит применение или угроза применения властных полномочий:

1) указание на образец поведения

2) организационное воздействие

3) принуждение

10. Конфликты, которые охватывают сферу разумного делового соперничества, перераспределения ресурсов и совершенствования социальной структуры, называются:

1) иррациональными

2) рациональными

3) деловыми

Код и наименование компетенции 2

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

11. Какие из перечисленных общностей относятся к организованным общностям?

болельщики на матче;

трудовой коллектив;

компания друзей

12. Социометрическая техника для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, разработана:

1) Дж. Морено

2) В. Парето

3) О. Контом

4) П. Сорокиным

13. Социологическая процедура, применяемая для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, называется:

1) опрос

2) социометрия

3) интервью

4) анкетирование

14. Социометрическая процедура позволяет измерить:

1) авторитет лидера

- 2) производительность труда
- 3) затраты рабочего времени
- 4) количество выпускаемой продукции

15. Специальная социологическая теория, изучающая процессы управления в различных типах общностей, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, достижения целей называется:

- 1) социология труда
- 2) маркетинг
- 3) прикладная социология
- 4) социология управления

16. В чем суть «идеального типа управления»?

в создании иерархической структуры организации;
соответствие квалификации сотрудника занимаемой им должности;
в четком соблюдении принципа разделения труда;
в идеальном качестве руководителя.

17. Основы классической школы управления были заложены:

- 1) А. Файолем
- 2) Г. Эмерсоном
- 3) Ф. Тейлором
- 4) М. Вебером

18. Основателем административной школы управления является:

- 1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) О. Конт

19. Основоположник американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений», исследовавший проблемы организационного поведения и управления в производственных организациях - ...

- 1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) А. Маслоу

20. Автор административной теории управления, выделивший пять функций управления: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль, и 14 принципов управления, которые считаются основными в менеджменте:

- 1) Г. Форд
- 2) Ф. Тейлор
- 3) А. Файоль
- 4) Э. Мэйо

Код и наименование компетенции 3

ОПК-4 Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения экспертизы и консалтинга

21. Представители теории «человеческих отношений» считали, что на производительность труда влияют в большей степени:

- 1) технико-экономические факторы
- 2) политические факторы
- 3) организационно-профессиональные факторы
- 4) социально-психологические факторы

22. Привилегированные слои в обществе, осуществляющие функции управления, развития науки и культуры:

- 1) элита
- 2) нижний социальный слой
- 3) верхний социальный слой
- 4) средний слой

23. Управление, которое осуществляется непосредственным воздействием на саму управляемую систему, называется:

- 1) косвенным
- 2) внешним
- 3) прямым
- 4) внутренним

24. Командно-административный стиль управления характерен для:

- 1) прямого управления
- 2) косвенного управления
- 3) социального управления
- 4) демократического управления

25. Создание образца определенных управленческих отношений для предвидения решения управленческих задач в будущем является функцией управления:

- 1) прогнозирования
- 2) координирования
- 3) регулирования
- 4) моделирования

26. Согласование совместной деятельности различных субъектов управленческих отношений для достижения поставленных целей и задач управления – это ...

- 1) планирование
- 2) регулирование
- 3) координация
- 4) контроль

27. Планирование, как функция управления, подразумевает:

- 1) предвидение перспектив развития событий и процессов в будущем
- 2) создание образца определенных управленческих отношений
- 3) согласование совместной деятельности субъектов управления
- 4) определение направлений и темпов развития процессов в управлении

28. Установление соответствия или отклонения фактического состояния системы управления от заданных параметров выполняет функция:

- 1) контроля
- 2) учета
- 3) координации
- 4) организации

29. Предвидение перспектив развития событий или процессов в системе управления в будущем – это:

- 1) планирование
- 2) прогнозирование
- 3) координация
- 4) контроль

30. Вид социального управления, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности играет роль определяющего начала в деятельности остальных, называют:

- 1) координацией

- 2) реординацией
- 3) субординацией
- 4) стигматизацией

2 вариант

Код и наименование компетенции 1

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

1. Использование прямых властных методов управленческого воздействия характерно для:

- 1) субординации
- 2) реординации
- 3) координации
- 4) социализации

2. Сердцевиной управленческой деятельности является процесс:

- 1) принятия решения
- 2) планирования
- 3) координирования
- 4) контроля

3. Основной фигурой в процессе управления как частными, так и государственными предприятиями, включенной в разветвленный аппарат управленческой деятельности, по мнению американского социолога Дж. Бэрнхема, является:

- 1) финансист
- 2) коммерсант
- 3) технический руководитель
- 4) менеджер

4. Обучение персонала, воспитание его в духе ценностей и идеалов культуры, соответствующих стандартам поведения, формирование у них «корпоративного духа», т.е. высокой лояльности к собственной организации, ее достижениям и планам, программам развития – это:

- 1) организационно-административная деятельность
- 2) аналитическая и конструктивная деятельность
- 3) информационно-техническая деятельность
- 4) воспитательная деятельность

5. Знаменитый французский специалист в области управления утверждал, что принцип управления – это маяк, помогающий ориентироваться: служить он может только тем, кто знает путь в порт:

- 1) Ф. Тейлор
- 2) Э. Мэйо
- 3) А. Файоль
- 4) Г. Моска

6. Структура управления характеризуется:

- 1) изменчивостью
- 2) постоянством
- 3) догматизмом
- 4) релятивизмом

7. Лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на управляемый объект, осуществляющий

деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обеспечение его функционирования и достижения целей – это ...

- 1) объект управления
- 2) субъект управления
- 3) социальная группа
- 4) социальная организация

8. Социальная система, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, успешного достижения цели представляет собой:

- 1) социальную организацию
- 2) принцип управления
- 3) субъект управления
- 4) объект управления

9. Существенной задачей управления является формирование корпоративной культуры, суть которой:

- 1) достижение целей организации
- 2) объединение персонала вокруг общефирменной цели
- 3) систематизация долговременных иерархических связей
- 4) определение точек наибольшей и наименьшей управляемости

10. К субъектам управления в здравоохранении относятся:

- 1) главный врач;
- 2) врач;
- 3) пациент;
- 4) предприниматель;
- 5) общество.

Код и наименование компетенции 2

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

11. К объектам управления в сфере медицинского обслуживания можно отнести:

- 1) систему здравоохранения;
- 2) процесс оказания услуг представителями нетрадиционной медицины;
- 3) отношения между официальной и нетрадиционной медициной.

12. К функциям социологии управления относятся:

- 1) Познавательная, оценочная, направляющая, предсказательная, культурологическая
- 2) Оценочная, обучающая, социально-направляющая, прогностическая, поисковая, корректирующая
- 3) Познавательная, оценочная, прогностическая, обучающая, социально-инженерная, культурологическая, поисковая

13. Что является объектом социологии управления?

- 1) Управленческие процессы, протекающие в обществе и его отдельных подсистемах, а также взаимосвязи и взаимозависимости между ними
- 2) Общество, социальные группы и отдельные индивиды
- 3) Социально-экономические, политические и правовые процессы, протекающие в обществе

14. Макросоциологический подход в социологии управления предполагает:

- 1) Изучение отношений и управленческих процессов в масштабах локальных групп: регионов, коллективов, неформальных групп и т.д.
- 2) Изучение отношений и управленческих процессов на межгосударственном, государственном, этническом, межэтническом и т.п. уровнях
- 3) Изучение личности и ее потребностей, мотивации в управленческом процессе

15. Прогностическая функция социологии управления заключается в:

- 1) Моделировании возможных вариантов состояния систем и процессов
- 2) Рассмотрении управления как специфической трудовой деятельности
- 3) **Определении возможных траекторий развития управления**

16. Укажите элементы, выделяемые в организационной структуре управления:

- 1) Предмет и объект управления, мотивация
- 2) Уровни и звенья управления, вертикальные и горизонтальные связи
- 3) Ресурсы, уровни управления, предмет и объект управления

17. Кого из нижеперечисленных можно считать руководителем низового звена?

- 1) Главного бухгалтера
- 2) Ректора университета
- 3) Премьер-министра страны

18. Укажите характеристику шведской модели управления:

Национальное самосознание имеет очень высокий уровень

Производительность труда и ориентация на признание внутри коллектива напрямую связаны между собой

Социальная политика направлена на то, чтобы сделать имущественное неравенство между членами общества минимальным

19. Координация, реординация и субординация – это:

- Методы социальной мотивации
- Разновидности управленческих моделей
- Принципы организации общества

20. Квалифицированные, а также не имеющие квалификации работники, которые непосредственно не реализуют цели организации – это:

- Кадровый состав работников
- Штатный список работников
- Технический состав работников

Код и наименование компетенции 3

ОПК-4 Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения экспертизы и консалтинга

21. Поисковые прогнозы предназначены для:

Определения наиболее уязвимых к той или иной социальной проблеме групп

Систематизации знаний и их последующей оценки о текущих тенденциях развития общества

Выявления возможных вариантов, каким может быть будущее с опорой на реально существующие оценки текущих тенденций развития

22. Что из перечисленного является формой социального планирования?

- Планирование посредством косвенных рычагов
- Исторические аналогии
- Комплексные экспертные оценки

23. Что такое социальное проектирование?

Опережающее представление действительности

Процесс создания прообраза (прототипа) социальных объектов, качеств,

Предвидение социально-экономического, политического и культурного развития общества на ближайшую перспективу

Строгое повиновение формальным правилам

Противоречащие природе человека методы управления

Смещение управления акцента с целей организации на средства их достижения

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) социальную информацию о процессах управления
- 4) совершенствование процессов управления

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) совершенствование процессов управления

- 1) социальное управление
- 2) социальное взаимодействие
- 3) управленческие отношения
- 4) управленческая деятельность

- 1) образовательная функция социологии управления
- 2) прогностическая функция социологии управления
- 3) оценочная функция социологии управления

29. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ...:

- 1) образовательная функция социологии управления
- 2) познавательная функция социологии управления
- 3) прогностическая функция социологии управления
- 4) гуманистическая функция социологии управления

- 1) методика
- 2) методология
- 3) метод
- 4) система

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3	1	4	3	3	2	3	3	2

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	1	4	3	3	1	3	3
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	1	3	1	4	3	4	1	2	3

Ключи к тестовым заданиям (вариант 2):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	4	4	3	1	2	4	2	1,4
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	1	3	3	2	1	3	2	3
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	1	2	3	4	3	1	4	3	3

