

Компонент ОПОП 39.03.01 Социология, направленность (профиль) – Цифровая и  
экспертно-аналитическая социология  
наименование ОПОП

Б1.О.15

шифр дисциплины

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины  
(модуля)

Социология организаций и управления

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

Утверждено на заседании кафедры  
философии и социальных наук  
протокол № 11 от 23.04.2024

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
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	<p>ИД-1УК-10</p> <p>Формирует основанную на нормативных актах социально-правовую позицию по неприятию идеологии экстремизма, терроризма и коррупционного поведения</p> <p>ИД-2УК-10</p> <p>Понимает и способен толковать правовые нормы, предусматривающие юридическую ответственность за проявления экстремизма, терроризма и коррупционного поведения</p> <p>ИД-3УК-10</p> <p>Осознает социальные факторы</p>	<p>действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом, коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики и формирования нетерпимого отношения к ним</p>	<p>толковать правовые нормы, предусматривающие юридическую ответственность за проявления экстремизма, терроризма и коррупционного поведения</p>	<p>способностью осознавать социальные факторы (детерминанты) экстремистской, террористической и коррупционной преступности и владеет навыками профилактики указанных явлений</p>	<p>- комплект заданий для выполнения практических работ;</p> <p>- тестовые задания;</p> <p>- темы докладов/сообщений с презентацией;</p> <p>- темы рефератов;</p> <p>- коллоквиум</p>	<p>Экзаменационные билеты</p> <p>Результаты текущего контроля</p>

	(детерминанты) экстремистской, террористической и коррупционной преступности и владеет навыками профилактики указанных явлений					
<b>ОПК-2</b> Способен к социологическому анализу и научному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов	<p>ИД-1ОПК-2 Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях</p> <p>ИД-2ОПК-2 Описывает социальные исследования и процессы на основе объективной безоценочной интерпретации эмпирических данных</p> <p>ИД-3ОПК-2 Объясняет социальные явления и процессы на основе концепций и объяснительных моделей социологии</p>	особенности социальных явлений и процессов, научных теорий, концепций и актуальных подходов к социальным феноменам	<p>анализировать и представлять фактические данные, готовить аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях;</p> <p>объяснять социальные явления и процессы на основе концепций и объяснительных моделей социологии</p>	<p>навыками описания социальных явлений и процессов на основе объективной безоценочной интерпретации эмпирических данных</p>	<p>- комплект заданий для выполнения практических работ;</p> <p>- тестовые задания;</p> <p>- темы докладов/сообщений с презентацией;</p> <p>- темы рефератов;</p> <p>- коллоквиум</p>	<p>Экзаменационные билеты</p> <p>Результаты текущего контроля</p>

<p>ОПК-4 Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований</p>	<p>ИД-1ОПК-4. Демонстрирует возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем;</p> <p>ИД-2ОПК-4. Выявляет социально значимые проблемы при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов;</p> <p>ИД-3ОПК-4. Формулирует задачи исследований для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований</p>	<p>особенности социально значимых проблем функционирования и развития организаций</p>	<p>демонстрировать возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем;</p> <p>формулировать задачи исследований для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований</p>	<p>навыками выявления социально значимых проблем при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов</p>	<p>- комплект заданий для выполнения практических работ;  - тестовые задания;  - темы докладов/сообщений с презентацией;  - темы рефератов;  - коллоквиум</p>	<p>Экзаменационные билеты  Результаты текущего контроля</p>
---	--	---	---	---	---	---

## 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»)
<b>Полнота знаний</b>	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.
<b>Наличие умений</b>	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
<b>Наличие навыков (владение опытом)</b>	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
<b>Характеристика сформированности компетенции</b>	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 МГТУ.

В ФОС включен типовой вариант практической работы:

1. Составьте дерево целей организации из 4-х уровней по заданиям:
  - 1) Организации необходимо улучшить качество выпускаемой продукции.
  - 2) Торговая организации (ресторан, кафе), которая открылась несколько дней назад необходимо увеличить поток потребителей.
  - 3) Перед начальником отдела по персоналу стоит задача: Планирование кадровой политики туристической фирмы.
  - 4) Организации в сфере здравоохранения необходимо повысить конкурентоспособность.

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. Социология организаций – это:

- а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.
- б) наука о феномене социальной организованности индивидов.
- в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.
- г) наука о правилах, нормах, принципах поведения людей.

2. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (низшие в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:

а) теория Х и теория Y (Д. Макгрегор)

- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг)*
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)*
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)*

*3. Характеризуется количеством уровней управления в организационной структуре:*

- а) горизонтальная дифференциация*
- б) пространственная дифференциация*
- в) концентрическая дифференциация*
- г) вертикальная дифференциация*

*4. Рациональное распределение персонала по конкретным рабочим местам, отвечающее требованиям организации как целого:*

- а) мотивация персонала*
- б) расстановка персонала*
- в) профессиональная пропаганда*
- г) подбор персонала*

*5. Культура, которая выражается в постоянном стремлении членов организации к повышению личного престижа, достижению материальной выгоды для себя или членов своей семьи, друзей:*

- а) коллективистская корпоративная культура*
- б) индивидуалистская корпоративная культура*
- в) авторитарная культура*
- г) демократичная культура власти*

*6. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (нижние в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:*

- а) теория Х и теория Y (Д. Макгрегор)*
- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг)*
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)*
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)*

*7. Потребность в успехе выражается:*

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения*
- б) в желании работать с широкими возможностями общения*
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения*
- г) в стремлении быть все время «в курсе»*

*8. Процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса:*

- а) профессиональная пропаганда*
- б) мотивация персонала*
- в) подбор персонала*
- г) расстановка персонала*

*9. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:*

- а) компромисса*
- б) приспособления*
- в) сотрудничества*

г) конкурентный

10. скорость, с которой происходят изменения в окружении организации - это

- а) подвижность среды
- б) сложность среды
- в) технологии среды
- г) факторы среды

### Ключ к тестовому заданию

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	7	8	9
	б	в	б	б	б	в	в	в	г	а

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. Предмет, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций».
2. Место социологии организаций в системе наук об организационных отношениях.
3. Подходы к определению понятия «организация». Признаки организации.
4. Причины создания организаций. Проблемы мотивации при создании организаций.
5. Естественные и искусственные организации.
6. Классификация организаций.
7. Деловые, общественные и ассоциативные организации. Основные типы деловых организаций.
8. Категории организаций.
9. Формы коммерческих организаций. Малое и среднее предпринимательство.
10. Определение и состав организационных функций.
11. Основные структурные компоненты организации.
12. Социальная структура организации. Параметры социальной структуры организации.
13. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
14. Структурирование управления организационными системами. Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
15. Типы структур управления.
16. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Гибкие структуры.
17. Целевые ориентиры организации



18. Организационные ресурсы. Виды ресурсов. Понятие ресурсного приоритета.
19. Персонал в организации.
20. Планирование персонала: сущность и методы.
21. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности.
22. Отбор кадров. Методы отбора кадров.
23. Мотивация персонала в организации, ее сущность.
24. Изменение поведения членов организации и мотивация.
25. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности.
26. Управление карьерой работников.
27. Группы в организациях. Формирование и развитие социальных групп в организации.
28. Деятельность команд в организации.
29. Внутренняя и внешняя среда организации: состав и структура.
30. Процессы дифференциации и интеграции. Процессы адаптации и контрадаптации.
31. Информационная среда организации.
32. Организационные коммуникации: основные модели.
33. Организационные конфликты.
34. Управление конфликтом в организации.
35. Организационная культура.
36. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики. Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.
37. Имидж организации как составная часть организационной культуры.
38. Управление организационной культурой.
39. Организационная культура современных российских компаний.
40. Организационные изменения и развитие.
41. Жизненный цикл организации.
42. Основные подходы к пониманию организационных патологий.
43. Организационные инновации: структура и типология.
44. Миссия организаций.
45. Функционирование организаций на международном рынке.
46. Социальные основы управления в организации.
47. Принципы управления в организации.
48. Свойства и функции системы управления в организации.
49. Бюрократия в организациях.
50. Контроль и власть в организации.
51. Функция планирования. Методы планирования.
52. Модели управления персоналом. Содержание управления персоналом. Функция координации.
53. Руководство и лидерство.
54. Управление мотивацией.
55. Управление коммуникациями.
56. Управление конфликтами.
57. Функция контроля.
58. Управленческие решения.
59. Управление риском в организациях.

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><b>Хорошо</b></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><b>Удовлетворительно</b></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><b>Неудовлетворительно</b></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:

#### **Этап 1 (тема 1).**

- Объект, предмет, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций»
- Проблематика социологии организаций.
- Место социологии организаций в системе наук об организационных отношениях.
- Понятие и признаки организации.
- Естественные и искусственные организации.
- Исторические тенденции развития организаций.
- Признаки организации.

#### **Этап 2 (тема 2).**

1. Классификация организаций по формальным критериям.
2. По форме собственности.
3. По отношению к прибыли.
4. По организационно-правовым формам.
5. По отрасли производства.
6. По содержанию деятельности.
7. Классификация организаций по функциональному критерию.
8. Классификация социальных организаций по принципам объединения людей.
9. По характеру деятельности.
10. Деловые организации.
11. Общественные и ассоциативные организации.
12. Категории организаций и их особенности.
13. Коммерческие организации.

#### **Этап 3 (тема 3).**

1. Организационные функции.
2. Структурные компоненты организации.
3. Цели организации.
4. Параметры социальной структуры организации.
5. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
6. Структурирование управления организационными системами. Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
7. Типы организационных структур.
8. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-

функциональных, дивизиональных и матричных структур. Гибкие структуры.

**Этап 4 (тема 4).**

1. Целевые ориентиры организации.
2. Видение, миссия и кредо организации.
3. Организационные ресурсы.
4. Планирование персонала: сущность и методы.
5. Специфика рекламы и публичных релейшенз как методов набора персонала.
6. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности.
7. Неформальные группы и их влияние на организационное поведение.
8. Отбор кадров. Методы отбора кадров.
9. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности.
10. Оценка труда и определение вознаграждения. Консультационные функции оценки трудовой деятельности.
11. Развитие персонала. Обучающие технологии. Метод ротации.
12. Мотивация персонала в организации, ее сущность.
13. Основные теории мотивации.
14. Состав и структура мотивационного комплекса.
15. Как провести измерение уровня мотивации?
16. Управление карьерой работников. Модели вертикального и горизонтального роста.
17. Взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры.

**Этап 5 (тема 5).**

1. Внутренняя и внешняя среда организации
2. Процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контраадаптации в организации.
3. Информационная среда организации.
4. Организационные коммуникации: основные модели. Типология коммуникаций в организации.
5. Формы и технологии эффективной коммуникации.
6. Классификация конфликтов в организации.
7. Причины возникновения конфликта в организации.
8. Типы конфликтов и способы их устранения.
9. Управление конфликтом в организации.
10. Организационная культура. Понятие и структурные элементы организационной культуры.
11. Определение и функции организационной культуры.
12. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики.
13. Типология организационной культуры.
14. Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.
15. Имидж организации как составная часть организационной культуры.
16. Управление организационной культурой.
17. Организационные изменения и развитие.
18. Жизненный цикл организации.
19. Организационные патологии.
20. Организационные инновации.
21. Будущее организаций.
22. Проектирование организационных систем.
23. Организационное планирование.
24. Внешнее окружение организаций.

## 25. Функционирование организаций на международном рынке.

### Этап 6 (тема 6).

1. Основные принципы управления в организации.
2. Свойства и функции системы управления в организации.
3. Бюрократия в организациях.
4. Современные тенденции управления организаций.
5. Управление планированием в организации.
6. Контроль и власть в организации.
7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение. Власть как свойство социальной системы.
8. Руководство и лидерство в организации.
9. Делегирование полномочий.
10. Система и процесс принятия управленческих решений.
11. Модели и стили управления персоналом.
12. Управление мотивацией.
13. Управление коммуникациями.
14. Управление конфликтами.
15. Управление риском в организации.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	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).
<i>Хорошо</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
<i>Удовлетворительно</i>	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.
<i>Неудовлетворительно</i>	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:

#### Тема 1.

1. Что представляет собой объект, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций»?
2. Каковы функции социологии организаций?
3. Какое место социологии организаций занимает в системе наук об организационных отношениях?

4. В чем специфика социологии организаций в сравнении с другими социолого-управленческими дисциплинами (социологией труда, социологией управления, социологией менеджмента, а также социальным управлением, социальной инженерией, социальным планированием и проектированием)?
5. Какие существуют подходы к определению понятия «организация»?
6. Что представляют собой причины создания организаций? Какие могут быть мотивы при создании организаций?
7. Каковы признаки организации?
8. В чем состоит проблематика социологии организаций?
9. Каковы основные характеристики социальной организации?
10. Назовите исторические тенденции развития организаций.

#### **Тема 2.**

1. Как классифицируются организации по формальным критериям?
2. По форме собственности?
3. По отношению к прибыли?
4. По организационно-правовым формам?
5. По отрасли производства?
6. По содержанию деятельности?
7. Как классифицируются организации по функциональному критерию?
8. Как классифицируются организации по принципам объединения людей?
9. По характеру деятельности?
10. Раскройте характеристики деловых, общественных и ассоциативных организаций.
11. Назовите категории организаций и их характеристики.
12. Каковы формы коммерческих организаций?
13. Что представляет собой малое и среднее предпринимательство?

#### **Тема 3.**

1. Каковы функции организаций?
2. Каковы основные структурные компоненты организации?
3. Что представляют собой цели организации?
4. Дайте определение социальной структуры организации.
5. Назовите параметры социальной структуры организации.
6. Назовите виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
7. Каков порядок взаимодействия элементов организационной системы?
8. Что представляют собой типы структур управления: линейная, линейно-функциональная, штабная, матричная, программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная, адаптивная; дивизиональная, конгломератная и др.?
9. Какие преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур? Что представляют собой гибкие структуры?

#### **Тема 4.**

1. Что представляют собой основные структурные компоненты организации?
2. В чем сущность и каково значение цели организации?
3. Каковы сущность планирования персонала?
4. В чем состоит специфика стратегического и текущего планирования в рамках управления персоналом?
5. Каким образом осуществляется работа организации на рынке трудовых ресурсов?
6. Что представляет собой рекрутирование кандидатов на вакантные должности?
7. В чем специфика рекламы и публик релейшенз как методов набора персонала?
8. Какие существуют методы отбора кадров?
9. Как осуществляется оценка трудовой деятельности? Каковы методы оценки трудовой деятельности?

10. Как осуществляется оценка труда и определение вознаграждения?
11. Что представляет собой развитие персонала?
12. Какие существуют обучающие технологии? Что представляет собой метод ротации?
13. Что представляет собой управление карьерой работников? В чем суть модели вертикального и горизонтального роста персонала?
14. Что представляет собой взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры?

#### Тема 5.

1. Что представляет собой внутренняя и внешняя среда организации?
2. Что представляют собой процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации в организации?
3. Что представляет собой информационная среда организации?
4. Дайте характеристику организационным коммуникациям и ее типам
5. Каковы формы и технологии эффективной коммуникации?
6. Что представляют собой организационные конфликты? Дайте классификацию конфликтов в организации.
7. Каковы причины возникновения конфликта в организации?
8. Что представляет собой управление конфликтом в организации?
9. Что представляет собой организационная культура?
10. Что представляет собой управление организационной культурой?
11. Назовите типологию организационной культуры.
12. Каковы уровни организационной культуры?
13. Каковы основные характеристики содержания корпоративной культуры?
14. Каковы типы организационной культуры?
15. Что представляют собой механизмы формирования и поддержания оргкультуры?
16. В чем суть имиджа организации?
17. Какова организационная культура современных российских компаний?
18. Что представляют собой организационные изменения и развитие?
19. Опишите жизненный цикл организации.
20. Охарактеризуйте организационные патологии.
21. Что представляют собой организационные инновации?
22. В чем проблема будущего организаций?
23. Что включает в себя проектирование организационных систем?
24. Что представляет собой организационное планирование?
25. Охарактеризуйте внешнее окружение организаций.
26. Какие особенности функционирования организаций на международном рынке?

#### Тема 6.

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
<i>Отлично</i>	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.
<i>Хорошо</i>	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.
<i>Удовлетворительно</i>	Недостаточно развернутый и последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы). Владение знаниями только по основному материалу. Допущены неточности и затруднения с формулировкой определений.
<i>Неудовлетворительно</i>	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
<i>Отлично</i>	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 объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо</i>	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.
<i>Удовлетворительно</i>	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.
<i>Неудовлетворительно</i>	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 %

### 3.7. Критерии и шкала оценивания дискуссии

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

В ФОС включены примерные вопросы к дискуссии:

#### **Модуль 1**

##### **тема 3.**

1. Оптимальная организационная структура и цели организации

##### **тема 4.**

1. Наказания и санкции как способ мотивации персонала
2. Сила действия мотивов трудовой деятельности
3. Каким должен быть «идеальный» работник
4. Формализованные и персонифицированные отношения в организации: каким должен быть баланс.
5. Как построить карьеру в организации.

##### **тема 5.**

1. Наилучший способ выхода из конфликта в организации: взгляд со стороны персонала и руководителя.
2. Как сформировать и поддерживать имидж организации.
3. Проблемы внедрения инноваций в организацию.

##### **тема 6.**

1. Бюрократия: плюсы и минусы.
2. Применение контроля в управлении организацией: поиск оптимальной стратегии.
3. Каким должен быть руководитель в организациях разного типа.
4. Стили управления в организации: что предпочтительнее.
5. Формальный и неформальный лидер в организации: поиск и достижение баланса.

#### **Модуль 2.**

##### **Тема 5**

Индивидуально-психологические особенности и их влияние на групповую динамику

##### **Тема 6**

1. Сравнение традиционной социологии и активной социологии изменений. Обсудить: почему в первой интервьюеру категорически запрещается влиять на мнения, на высказывание респондентов. Каким образом традиционная социология при этом стремится избежать такого влияния.
2. Просмотрев кинофильмы Р. Гандапаса «Харизматическое лидерство» и «Бизнес-презентация», обсудите их и постарайтесь выявить значение стиля руководства для повышения эффективности группового взаимодействия.

##### **Тема 7.**

1. Характеристика основных методов социальной диагностики.
2. Характеристика основных средств социальной диагностики.
3. В чем заключается суть и различия понятий стандартизация и диагностика

##### **Тема 8**

1. Что Вы понимаете под субординацией? Сравните субординационные конфликты в школьной и вузовской среде. Где они более жесткие? Чем это объясняется?
2. Влияет ли стиль руководства на коллективную деятельность? Сопоставьте влияние авторитарного и демократического стилей руководства на эффективность деятельность трудового подразделения.



3. Что понимают под агрессивной средой? Как агрессивность среды сказывается на эффективности управления? Какими качествами должен обладать руководитель для работы в агрессивной среде?
4. Какие методы профилактики конфликтов должны использовать руководители для обеспечения эффективной деятельности коллектива?

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	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.
<i>Хорошо</i>	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Усвоение программного материала, грамотное и последовательное его изложение, но допущены незначительные неточности в определениях.
<i>Удовлетворительно</i>	Недостаточно развернутый и последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы). Владение знаниями только по основному материалу. Допущены неточности и затруднения с формулировкой определений.
<i>Неудовлетворительно</i>	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.

#### 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: понятие и специфика

Оценка	Критерии оценки ответа на экзамене
<i>Отлично</i>	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.
<i>Хорошо</i>	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.
<i>Удовлетворительно</i>	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.
<i>Неудовлетворительно</i>	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
<i>Отлично</i>	91 - 100	Выполнены все контрольные точки текущего контроля на высоком уровне. Экзамен сдан
<i>Хорошо</i>	81-90	Выполнены все контрольные точки текущего контроля. Экзамен сдан
<i>Удовлетворительно</i>	70- 80	Контрольные точки выполнены в неполном объеме. Экзамен сдан
<i>Неудовлетворительно</i>	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**

**МОДУЛЬ 1**

**1 вариант**

***Код и наименование компетенции 1***

УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

*1. Социология организаций – это:*

*а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.*

*б) наука о феномене социальной организованности индивидов.*

*в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.*

*г) наука о правилах, нормах, принципах поведения людей.*

*2. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (нижние в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:*

*а) теория X и теория Y (Д. Макгрегор)*

*б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг)*

*в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)*

*г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)*

3. Характеризуется количеством уровней управления в организационной структуре:

- а) горизонтальная дифференциация
- б) пространственная дифференциация
- в) концентрическая дифференциация
- г) вертикальная дифференциация

4. Рациональное распределение персонала по конкретным рабочим местам, отвечающее требованиям организации как целого:

- а) мотивация персонала
- б) расстановка персонала
- в) профессиональная пропаганда
- г) подбор персонала

5. Культура, которая выражается в постоянном стремлении членов организации к повышению личного престижа, достижению материальной выгоды для себя или членов своей семьи, друзей:

- а) коллективистская корпоративная культура
- б) индивидуалистская корпоративная культура
- в) авторитарная культура
- г) демократичная культура власти

6. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (нижние в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:

- а) теория Х и теория Y (Д. Макгрегор)
- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг)
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)

7. Потребность в успехе выражается:

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения
- б) в желании работать с широкими возможностями общения
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения
- г) в стремлении быть все время «в курсе»

8. Процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса:

- а) профессиональная пропаганда
- б) мотивация персонала
- в) подбор персонала
- г) расстановка персонала

9. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:

- а) компромисса
- б) приспособления
- в) сотрудничества
- г) конкурентный

10. скорость, с которой происходят изменения в окружении организации - это

- а) подвижность среды*
- б) сложность среды*
- в) технологии среды*
- г) факторы среды*

**Код и наименование компетенции 2**

ОПК-2 Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов

*11. Организационная система – это:*

- а) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности*
- б) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием*
- в) техническое устройство, состоящее из различных частей и элементов и выполняющее различные функции*
- г) совокупность мероприятий по обеспечению взаимосвязи между элементами организационной системы*

*12. Организация как социальное явление – это:*

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний*
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы*
- в) взаимосвязь между элементами организационной системы*
- г) объединение усилий индивидов*

*13. Организация как процесс представляет собой:*

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний.*
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы.*
- в) совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.*
- г) объединение элементов, являющееся частью экологической системы.*

*14. Показывает степень разделения труда в организации, наличие специализации в деятельности подразделений:*

- а) горизонтальная дифференциация*
- б) вертикальная дифференциация*
- в) пространственная дифференциация*
- г) концентрическая дифференциация*

*15. Организационное построение, основанное на жесткой стандартизации организационных норм и отношений между отдельными структурными единицами - это*

- а) неформальная структура организации*
- б) формальная структура организации*
- в) вертикальная структура организации*
- г) централизованная структура организации*

*16. Система управления организацией – это:*

- а) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания*
- б) набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления*
- в) руководитель организации и его заместители*
- г) система норм и правил*

*17. Культура, которая характеризуется наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля:*

- а) коллективистская корпоративная культура*
- б) индивидуалистская корпоративная культура*
- в) авторитарная культура*
- г) демократичная культура власти*

*18. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:*

- а) компромисса*
- б) приспособления*
- в) сотрудничества*
- г) конкурентный*

*19. Этот метод проектирования состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками по отношению к проектируемой организации:*

- а) метод аналогий*
- б) экспертно-аналитический метод*
- в) метод структуризации целей*
- г) метод организационного моделирования*

*20. Потребность в успехе выражается:*

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения*
- б) в желании работать с широкими возможностями общения*
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения*
- г) в стремлении быть все время «в курсе»*

**Код и наименование компетенции 3**

ОПК-4 Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований

*21. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.*

- а) классификация по основанию*
- б) классификация по типу целей*
- в) классификация по форме собственности*
- г) классификация по характеру деятельности*

*22. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других*

социальный групп следующими качествами

- а) формализация и наличие формальной структуры
- б) координированность, централизованность
- в) сознательно членство и сознательное действие членов организации
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность

23. Проблема влияния технологии на структуру организации была исследована в работах Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Раис, Э Трист, Н. И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан представителей .....подхода в социологии организации

- а) технологического
- б) социотехнического
- в) антитехнического
- г) социогуманитарного

24. По мнению какого автора существует несколько видов организационных целей? (цели-задания, цели-ориентации, цели-системы)

- а) М. Вебер
- б) А.И. Пригожин
- в) А. Этциони
- г) Н.И. Лапин

25. Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их:

- 1) стадия дифференциации
- 2) стадия первичного синтеза
- 3) стадия вторичного синтеза
- а) знакомство и адаптация
- б) возникновение общности интересов, целей и установок
- в) появление лидеров и очерчивание функций людей

26. Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность

- а) коллектива
- б) адаптации
- в) политической системы
- г) взаимодействия с окружающей внешней средой

27. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

- а) роль государства и политической системы
- б) влияние рынка, роль экономики
- в) технология из внешнего окружения
- г) влияние социальных и культурных факторов

28. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия
- б) связи с общественностью (Public relations)
- в) иерархия

г) *формальная организация*

29. *На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?*

- а) *жесткие правила, регламент, положения*
- б) *отношение престижа и доверия*
- в) *разделение функций, фиксированное членство*
- г) *формирование единства интересов людей*

30. *Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?*

- а) *Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией*
- б) *Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры*
- в) *Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле*
- г) *Р. Мертон, господство на основе знания*

## **2 вариант**

### **Код и наименование компетенции 1**

УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

1. *Какому разделу социологической науки положила начало теория бюрократии Макса Вебера?*

- а) *социология культуры*
- б) *социология организации*
- в) *социология образования*
- г) *социология личности*

2. *Какие формы бюрократии выделяет Макс Вебер?*

- а) *формальная и неформальная*
- б) *целостная и интегративная*
- в) *целенаправленная и целедостижимая*
- г) *частная и государственная*

3. *Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их:*

- 1) *стадия дифференциации*
- 2) *стадия первичного синтеза*
- 3) *стадия вторичного синтеза*
- а) *знакомство и адаптация*
- б) *возникновение общности интересов, целей и установок*
- в) *появление лидеров и очерчивание функций людей*

4. *Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность*

- а) *коллектива*
- б) *адаптации*
- в) *политической системы*
- г) *взаимодействия с окружающей внешней средой*



5. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

- а) роль государства и политической системы
- б) влияние рынка, роль экономики
- в) технология из внешнего окружения
- г) влияние социальных и культурных факторов

6. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия
- б) связи с общественностью (Public relations)
- в) иерархия
- г) формальная организация

7. На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?

- а) жесткие правила, регламент, положения
- б) отношение престижа и доверия
- в) разделение функций, фиксированное членство
- г) формирование единства интересов людей

8. Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?

- а) Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией
- б) Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры
- в) Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле
- г) Р. Мертон, господство на основе знания

9. Социология организаций – это:

- а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества.
- б) наука о феномене социальной организованности индивидов.
- в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.
- г) наука о правилах, нормах, принципах поведения людей.

10. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (нижние в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:

- а) теория X и теория Y (Д. Макгрегор)
- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг)
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)

**Код и наименование компетенции 2**

ОПК-2 Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов

11. Характеризуется количеством уровней управления в организационной структуре:

- а) горизонтальная дифференциация
- б) пространственная дифференциация
- в) концентрическая дифференциация

г) вертикальная дифференциация

12. Рациональное распределение персонала по конкретным рабочим местам, отвечающее требованиям организации как целого:

- а) мотивация персонала
- б) расстановка персонала
- в) профессиональная пропаганда
- г) подбор персонала

13. Культура, которая выражается в постоянном стремлении членов организации к повышению личного престижа, достижению материальной выгоды для себя или членов своей семьи, друзей:

- а) коллективистская корпоративная культура
- б) индивидуалистская корпоративная культура
- в) авторитарная культура
- г) демократичная культура власти

14. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (нижние в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:

- а) теория Х и теория Y (Д. Макгрегор)
- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Herzberg)
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу)
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс)

15. Потребность в успехе выражается:

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения
- б) в желании работать с широкими возможностями общения
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения
- г) в стремлении быть все время «в курсе»

16. Процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса:

- а) профессиональная пропаганда
- б) мотивация персонала
- в) подбор персонала
- г) расстановка персонала

17. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:

- а) компромисса
- б) приспособления
- в) сотрудничества
- г) конкурентный

18. скорость, с которой происходят изменения в окружении организации - это

- а) подвижность среды
- б) сложность среды
- в) технологии среды
- г) факторы среды

19. Организационная система – это:

- а) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности
- б) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием
- в) техническое устройство, состоящее из различных частей и элементов и выполняющее различные функции
- г) совокупность мероприятий по обеспечению взаимосвязи между элементами организационной системы

20. Организация как социальное явление – это:

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы
- в) взаимосвязь между элементами организационной системы
- г) объединение усилий индивидов

<b>Код и наименование компетенции 3</b>
---

ОПК-4 Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований
--

21. Организация как процесс представляет собой:

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний.
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы.
- в) совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.
- г) объединение элементов, являющееся частью экологической системы.

22. Показывает степень разделения труда в организации, наличие специализации в деятельности подразделений:

- а) горизонтальная дифференциация
- б) вертикальная дифференциация
- в) пространственная дифференциация
- г) концентрическая дифференциация

23. Организационное построение, основанное на жесткой стандартизации организационных норм и отношений между отдельными структурными единицами - это

- а) неформальная структура организации
- б) формальная структура организации
- в) вертикальная структура организации
- г) централизованная структура организации

24. Система управления организацией – это:

- а) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания
- б) набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления
- в) руководитель организации и его заместители
- г) система норм и правил

25. Культура, которая характеризуется наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля:

- а) коллективистская корпоративная культура*
- б) индивидуалистская корпоративная культура*
- в) авторитарная культура*
- г) демократичная культура власти*

*26. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:*

- а) компромисса*
- б) приспособления*
- в) сотрудничества*
- г) конкурентный*

*27. Этот метод проектирования состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками по отношению к проектируемой организации:*

- а) метод аналогий*
- б) экспертно-аналитический метод*
- в) метод структуризации целей*
- г) метод организационного моделирования*

*28. Потребность в успехе выражается:*

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения*
- б) в желании работать с широкими возможностями общения*
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения*
- г) в стремлении быть все время «в курсе»*

*29. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.*

- а) классификация по основанию*
- б) классификация по типу целей*
- в) классификация по форме собственности*
- г) классификация по характеру деятельности*

*30. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других социальных групп следующими качествами*

- а) формализация и наличие формальной структуры*
- б) координированность, централизованность*
- в) сознательно членство и сознательное действие членов организации*
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность.*

### **Ключ к тестовому заданию**

<b>№ вопроса</b>	<b>1 вариант</b>	<b>2 вариант</b>
1.	<i>б</i>	<i>б</i>
2.	<i>в</i>	<i>г</i>
3.	<i>б</i>	<i>а3, б1, в2</i>

4.	<i>б</i>	а
5.	<i>б</i>	<i>а, б, в, г</i>
6.	<i>в</i>	<i>б</i>
7.	<i>в</i>	а
8.	в	в
9.	г	<i>б</i>
10.	а	<i>в</i>
11.	а	<i>б</i>
12.	а	<i>б</i>
13.	в	<i>б</i>
14.	<i>б</i>	<i>в</i>
15.	<i>б</i>	<i>в</i>
16.	<i>б</i>	в
17.	г	г
18.	г	а
19.	а	а
20.	в	а
21.	<i>б</i>	в
22.	г	<i>б</i>
23.	<i>б</i>	<i>б</i>
24.	<i>б</i>	<i>б</i>
25.	<i>а3, б1, в2</i>	г
26.	а	г
27.	<i>а, б, в, г</i>	а
28.	<i>б</i>	в
29.	а	<i>б</i>
30.	в	г

## МОДУЛЬ 2

### 1 вариант

**Код и наименование компетенции 1**

УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

**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**

ОПК-2 Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов

**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. Файодем
- 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 выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований

**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-10. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

**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**

ОПК-2 Способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов

**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 выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований

#### 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, отношений и процессов

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

#### 24. Что принято считать наиболее существенной дисфункцией бюрократии?

- Строгое повиновение формальным правилам
- Противоречащие природе человека методы управления
- Смещение управленцами акцента с целей организации на средства их достижения

#### 25. 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

**26. Что является предметом изучения социологии управления?**

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

**27. 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

**28. 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 функция социологии управления
- 2) прогностическая функция социологии управления
- 3) оценочная функция социологии управления

4) познавательная 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

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

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

**Ключи к тестовым заданиям (вариант 1):**

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

**Ключи к тестовым заданиям (вариант 2):**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
1	1	4	4	3	1	2	4	2	1,4
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
1	3	1	3	3	2	1	3	2	3

<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
2	1	2	3	4	3	1	4	3	3

