

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: Врио ректора  
Дата подписания: 07.09.2023 18:33:21  
Уникальный программный ключ:  
777029a1882856141bfb9e85

Приложение А  
(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»  
Филиал в г.Дербенте

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Социология управления»

Уровень образования бакалавриат

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль направления подготовки Муниципальное управление

Разработчик

Фонд оценочных средств

протокол №2

Исмаилова С.Ф., к. социол.н., доцент  
обсужден на заседании кафедры ЕГО и СД «27»09 2022г.,

Зав. кафедрой

С.Ф.Исмаилова

Дербент 2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
  - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
    - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
  - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
    - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
    - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
  - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
  - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
  - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

## **1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Социология управления» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление.

Рабочей программой дисциплины «Социология управления» предусмотрено формирование следующих компетенций:

1) ПК-1 - Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения;

2) ПК-4 - Способен эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команд.

## **2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, используемых по дисциплине «Социология управления»:

- Контрольная работа
- Устный опрос
- Коллоквиум
- Вопросы для проведения зачета

## 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование контролируемых разделов и тем <sup>1</sup>
ПК-1 - Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	ПК 1.1 - Знает теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений и умеет их применять для решения прикладных задач; знает систему государственного и муниципального управления; механизм принятия и исполнения государственных и управленческих решений	Раздел 1. Социология управления как наука Раздел 2. Управленческая деятельность
	ПК 1.2. - Умеет применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях; определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков; принимать управленческие решения в условиях конфликтных и кризисных ситуаций, оценивать качество государственных и управленческих решений; организовывать групповые и экспертные методы разработки и принятия государственных и управленческих решений.	Раздел 1. Социология управления как наука Раздел 2. Управленческая деятельность

<sup>1</sup> Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

	ПК 1.3. - Владеет навыками практического применения методов управленческой деятельности; навыками принятия управленческих решений в области организационного целеполагания; навыками разрешения конфликтов интересов с позиций социальной ответственности	Раздел 2. Управленческая деятельность
ПК-4 Способен эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команд	ПК 4.1 Знает закономерности групповой динамики, принципы формирования команды.	Раздел 2. Управленческая деятельность Раздел 3. Технологии и механизмы социального управления
	ПК 4.2 Умеет анализировать процессы групповой динамики, выбирать оптимальные методы формирования команды.	Раздел 1. Социология управления как наука Раздел 2. Управленческая деятельность
	ПК 4.3 Владеет навыками организации и включения в групповую работу, технологиями формирования команды.	Раздел 2. Управленческая деятельность Раздел 3. Технологии и механизмы социального управления

## 2.1.2. Этапы формирования компетенций

Таблица 2 (7 семестр)

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					
		Этап текущих аттестаций					Этап промежуточной аттестации
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		18-20 неделя
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		2	3	4	5	6	7
ПК - 1	ПК 1.1 - Знает теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений и умеет их применять для решения прикладных задач; знает систему государственного и муниципального управления; механизм принятия и исполнения государственных и управленческих решений	Контрольная работа №1, коллоквиум	Контрольная работа №2, коллоквиум		+	-	Зачет
	ПК 1.2. - Умеет применять полученные теоретические знания для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях; определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и	Контрольная работа №1, коллоквиум	Контрольная работа №2, коллоквиум		+	-	Зачет

	<p>эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков; принимать управленческие решения в условиях конфликтных и кризисных ситуаций, оценивать качество государственных и управленческих решений; организовывать групповые и экспертные методы разработки и принятия государственных и управленческих решений.</p>						
	<p>ПК 1.3. - Владеет навыками практического применения методов управленческой деятельности; навыками принятия управленческих решений в области организационного целеполагания; навыками разрешения конфликтов интересов с позиций социальной ответственности</p>		<p>Контрольная работа №2, коллоквиум</p>		+	-	Зачет
ПК-4	<p>ПК 4.1- Знает закономерности групповой динамики, принципы формирования команды.</p>		<p>Контрольная работа №2, коллоквиум</p>	<p>Контрольная работа №3</p>	+	-	Зачет

ПК 4.2 - Умеет анализировать процессы групповой динамики, выбирать оптимальные методы формирования команды.	Контрольная работа №1, коллоквиум	Контрольная работа №2, коллоквиум		+	-		Зачет
ПК 4.3- Владеет навыками организации и включения в групповую работу, технологиями формирования команды.		Контрольная работа №2, коллоквиум	Контрольная работа №3	+	-		Зачет

Сформированность компетенций по дисциплине «Социология управления» определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций**

2. **Этап промежуточных аттестаций**

**СРС** – самостоятельная работа студентов;

**КР** – курсовая работа;

**КП** – курсовой проект.

## 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Социология управления» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание



Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	



## 2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала;</li> <li>- исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал;</li> <li>- правильно формирует определения;</li> <li>- демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой;</li> <li>- умеет делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал;</li> <li>- демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе;</li> <li>- умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует общее знание изучаемого материала;</li> <li>- испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы;</li> <li>- знает основную рекомендуемую литературу;</li> <li>- умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.</li> </ul>
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнания значительной части программного материала;</li> <li>- не владения понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- допущения существенных ошибок при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>

### **3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП**

#### **3.1. Задания и вопросы для входного контроля**

1. Понятие управление
2. Понятие «общество»
3. Понятие «культура» и его основные элементы
4. Субкультура, контркультура
5. Понятия «социальное развитие», «социальный прогресс», «модернизация»
6. Виды и функции социальных институтов.
7. Семья как важнейший социальный институт.
8. Понятия «человек», «индивид», «личность»
9. Понятие «социальная структура общества»
10. Причины социальных конфликтов
11. Государство и гражданское общество
12. Стили управления

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для входной контрольной работ:

- оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

#### **3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций**

##### **Контрольная работа №1 по разделу1 «Социология управления как наука» Комплект заданий для контрольной работы**

- Время выполнения 60 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 3.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

### Вариант 1

1. Управленческие отношения и роли
2. Структура и функции социального управления
3. Анализ как метод социального управления

### Вариант 2

1. Социальные отношения подчинения
2. Развитие школы классического научного управления
3. Роль и функции руководителя

### Вариант 3

1. Теория неоклассического гуманитарного управления
2. Базовые понятия теории лидерства
3. Анализ управленческой ситуации и среды

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

### Коллоквиум по разделу 1

#### «Формы и методы управления развитием организации и ее сотрудников»

#### Вопросы к коллоквиуму

- Время проведения 45 мин.
- Количество вопросов – 20.

#### Вопросы к коллоквиуму

1. В чем заключается специфика объекта социологии управления?
2. Охарактеризуйте основные формы управленческих отношений.
3. Назовите основные законы социологии управления.
4. Какие факторы влияют на эффективность управления социальными объектами?
5. Перечислите и охарактеризуйте функции социологии управления.
6. В чем заключаются недостатки управленческой теории Фредерика Тейлора?
7. Назовите основные различия теорий Ф. Тейлора, А. Файоля и Э. Мэйо.
8. Какие принципы и функции процесса управления выделяет А. Файоль?
9. Какие факторы определили возникновение школы «человеческих отношений»?

10. Охарактеризуйте содержание теории целей и иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
11. Опишите модель управляемой организации по П. Селзнику.
12. Каковы основные задачи управления в современных условиях с социологической точки зрения?
13. Чем функциональное управление отличается от управления развитием?
14. В чем состоит сущность социального управления? Каковы его цели, функции, принципы?
15. Назовите инструменты обеспечения социального порядка в обществе.
16. В чем заключается сущность стратегического управления?
17. Какие Вы знаете уровни социального управления?
18. Перечислите основные характеристики личности?
19. Каково значение коммуникативной компетентности для руководящей личности?
20. Что представляет собой личность как объект и субъект управления?

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума:

- оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры не только из рекомендуемой литературы, но и самостоятельно составленные, демонстрирует способности анализа и высокий уровень самостоятельности. Занимает активную позицию в дискуссии;

- оценка «хорошо»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры и демонстрирует высокий уровень самостоятельности, устанавливает причинно-следственные связи обсуждаемых проблем;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, преимущественно корректно использует терминологический аппарат. Обучающийся недостаточно доказательно и полно обосновывает свои суждения, с затруднением приводит свои примеры;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся не ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, некорректно использует терминологический аппарат. Обучающийся не приводит примеры к своим суждениям. Не участвует в работе.

## **Контрольная работа №2 по разделу 2 «Управленческая деятельность» Комплект заданий для контрольной работы**

- Время выполнения 60 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - \_3\_.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

### Вариант 1

1. Сущность и разновидности социального управленческого решения
2. Типы управления по Д. Мак Грегору
3. Анализ системы дисциплинирования

### Вариант 2

1. Методы социального проектирования.
2. Сущность и причины девиантного поведения

### 3. Факторы, влияющие на морально-психологический климат

#### Вариант 3

1. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
2. Стили руководства
3. Факторы, влияющие на морально-психологический климат

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

#### Коллоквиум по разделу 2

##### «Формы и методы управления развитием организации и ее сотрудников»

##### Вопросы к коллоквиуму

- Время проведения 45 мин.
- Количество вопросов – 20.

##### Вопросы к коллоквиуму

1. В чем суть жестко детерминированных управленческих решений?
2. Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение.
3. В каких случаях руководитель утверждает решение самостоятельно, а в каких решение утверждается коллективно? Приведите примеры.
4. В чем заключается сущность следующих психологических приемов: «имя собственное», «зеркало отношений», «золотые слова», «терпеливый слушатель», «личная жизнь»?
5. В чем значение и содержание процедуры согласования решения?
6. Какие факторы следует учитывать при оценке последствий решения?
7. Какие методы оценки последствий решения применяются на практике?
8. Что понимается под эффективностью решения?
9. Составить программу прикладного социологического исследования конкретной управленческой проблемы в определенной социальной организации.
10. Назовите четыре основные группы социальных действий.
11. Каковы мотивы, которые движут исполнителями в коллективных действиях?
12. Перечислите специфические черты управленческой деятельности.
13. Как уровень общительности руководителя влияет на эффективность его управленческой деятельности?

14. Какие стили руководства Вы знаете? Охарактеризуйте их. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.
15. Какие факторы влияют на социально-психологический климат коллектива?
16. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию?
17. Как размеры первичного коллектива влияют на его сплоченность?
18. Вы как исследователь решили, что для анализа уровня мотивации работников предприятия необходимо определить долю работников, включенных в его деятельность. Какие эмпирические данные вы будете собирать?
19. По каким причинам может возникнуть проблема в организации?
20. К. Марксу принадлежит высказывание: «Бытие определяет сознание». Можно ли сказать, что социальная позиция индивида в обществе определяет его взгляд на мир?

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума:

- оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры не только из рекомендуемой литературы, но и самостоятельно составленные, демонстрирует способности анализа и высокий уровень самостоятельности. Занимает активную позицию в дискуссии;

- оценка «хорошо»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры и демонстрирует высокий уровень самостоятельности, устанавливает причинно-следственные связи обсуждаемых проблем;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, преимущественно корректно использует терминологический аппарат. Обучающийся недостаточно доказательно и полно обосновывает свои суждения, с затруднением приводит свои примеры;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся не ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, некорректно использует терминологический аппарат. Обучающийся не приводит примеры к своим суждениям. Не участвует в работе.

**Контрольная работа №3 по разделу 3  
«Технологии и механизмы социального управления»  
Комплект заданий для контрольной работы**

- Время выполнения 60 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 3.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вариант 1

1. Структура социального конфликта
2. Социальное поведение личности
3. Социальные технологии управления в экстремальных ситуациях



## Вариант 2

1. Сущность массового поведения и управления им
2. Понятие и роль мотивации личности
3. Социальные технологии повышения эффективности функционирования организации и управления ею

## Вариант 3

1. Анализ причин конфликтов
2. Современные теории коллективного поведения
3. Удовлетворение потребностей и интересов граждан как главная функция государственной службы

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

### 3.3. Задания для промежуточной аттестации

#### Список вопросов к зачету

1. Объект и предмет социологии управления
2. Управленческие отношения и роли
3. Социальные отношения зависимости и власти
4. Социальные отношения подчинения
5. Основные подходы в социологии управления
6. Принципы, законы и закономерности социологии управления. Место социологии управления в системе социологического знания
7. Зарождение классического научного подхода к управлению. Вклад Фредерика Тейлора
8. Развитие школы классического научного управления
9. Теория неоклассического гуманитарного управления
10. Развитие современной теории социального управления
11. Сущность и цели социального управления
12. Основные принципы социального управления
13. Виды социального управления
14. Структура и функции социального управления
15. Алгоритм социального управления
16. Выбор и применение социальных технологий

17. Личность руководителя, его роль и функции в управлении
18. Роль и функции руководителя
19. Власть в управлении
20. Базовые понятия теории лидерства
21. Модель эффективного управленца
22. Анализ как метод социального управления
23. Контент-анализ. Экспериментальный анализ
24. Анализ управленческой ситуации и среды
25. Прикладные методы социального управления
26. Сущность и разновидности социального управленческого решения
27. Основные требования к социальным управленческим решениям
28. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения
29. Методы измерения исполнения и диапазона руководства
30. Коллективные решения
31. Методы социального проектирования. Управленческое консультирование
32. Психологические методы социального управления
33. Методы социально-психологического воздействия
34. Методы управления и регулирования отношений в организациях
35. Социологическая теория деятельности
36. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
37. Стили руководства
38. Типы управления по Д. Мак Грегору
39. Законы Паркинсона
40. Сущность и причины девиантного поведения
41. Дисциплина и система дисциплинирования
42. Анализ системы дисциплинирования
43. Правила применения санкций
44. Сущность и структура социально-психологического климата
45. Диагностика социально-психологического климата коллектива
46. Факторы, влияющие на морально-психологический климат
47. Пути регуляции социально-психологического климата
48. Сущность и классификация социальных конфликтов
49. Структура социального конфликта
50. Конфликтная ситуация и конфликтное поведение
51. Анализ причин конфликтов
52. Стратегия преодоления конфликтов
53. Сущность массового поведения и управления им
54. Современные теории коллективного поведения
55. Проблемы управления коллективным поведением
56. Социальное поведение личности
57. Понятие и роль мотивации личности
58. Содержательные теории мотивации
59. Процессуальные теории мотивации
60. Удовлетворение потребностей и интересов граждан как главная функция государственной службы
61. Понятие и виды социальных институтов
62. Управленческие функции социальных институтов
63. Институциональные механизмы социального управления.
64. Изменения в институциональных механизмах в современных обществах.

65. Инновационно-практическая направленность социальных технологий
66. Социальные технологии формирования лидера и команды
67. Социальные технологии управления в экстремальных ситуациях
68. Социальные технологии повышения эффективности функционирования организации и управления ею
69. Особенности управления в XXI веке и формирование инновационной управленческой культуры
70. Особенности управления в корпорациях США
71. Система управления в Японии: основные положения, принципы, социальный опыт
72. Система управления на предприятиях Финляндии, Швеции
73. Возможности применения зарубежного опыта в России\*
74. Социорегуляционная функция культуры.
75. Функции культуры в социальном управлении
76. Ценностно-нормативная составляющая социокультурного механизма управления.
77. Особенности функционирования социокультурных механизмов в регулировании нелинейных социальных процессов.
78. Рефлексивная форма управленческих взаимодействий.
79. Роль управления временем в работе руководителя
80. Причины снижения эффективности использования времени
81. Рекомендации по организации времени
82. Применение рекомендуемых правил

Зачет может быть проведен в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка «отлично»: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован

научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).*