



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
ОСНОВЫ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ
(РАЗДЕЛ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»)

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль программы
«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

ВЫПУСКАЮЩАЯ КАФЕДРА

кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению; ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>УК-11.2: Соблюдает правила социального взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции; ОПК-1.2: Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук</p>	<p>Основы социокультурных коммуникаций (раздел «Социология управления»)</p>	<p>: Знать: - понятия социологии управления; - содержание основных теорий и концепций; - методологические и методические подходы социологического анализа процессов управления; Уметь: - использовать методы социологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций; - применять методы социологии управления в информационно-аналитическом и организационно-технологическом обеспечении управления персоналом организации; Владеть: способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - методами группового взаимодействия, командной работы; - навыками эффективной межличностной коммуникации.</p>

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1. Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2. К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания по отдельным темам;
- задания по контрольной работе;
- задания и контрольные вопросы к практическим занятиям.

2.3. К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, соответственно относятся:

- задания и темы для курсовой работы
- контрольные вопросы и задания по дисциплине.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения тем дисциплины студентами очной формы обучения (Приложение № 1).

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических заданий.

3.3 В Приложении № 3 представлены задания и контрольные вопросы, которые предназначены для текущего контроля.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Заключительная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля.

В Приложении №4 приведена тематика курсовых работ по дисциплине.

В Приложении № 5 приведены контрольные вопросы к экзамену по дисциплине.

4.2 Критерии оценивания по дисциплине.

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий				
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задачи данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов ре-	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соот-	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с за-	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и

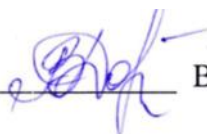
Система оценок				
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Критерий	«не зачтено»	«зачтено»		
шения профессиональных задач	ветствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	с заданным алгоритмом	данным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Основы социокультурных коммуникаций (раздел «Социология управления»)» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ»**

Вариант 1

1. Объектом социологии управления являются процессы:

- А) управленческие**
- Б) производственные
- В) адаптационные

2. Социология управления является отраслью:

- А) Социологии
- Б) Экономической теории
- В) Культурологии**

3. Кому принадлежит вывод о существовании зависимости производительности труда от отношений между членами коллектива и социальных аспектов управления:

- А) Анри Файолю;
- Б) Элтону Мэйю;
- В) Ф.У. Тэйлору.**

4. Область жизнедеятельности человеческого общества, в котором реализуется социальная политика государства путём распределения материальных и духовных благ- это:

- А) государственный интерес;
- Б) социальная сфера;
- В) политика.**

5. Организаторские навыки работника наиболее эффективно можно оценить с помощью:

- А) проверки отзывов;
- Б) собеседования;**
- В) оценочной деловой игры;

6. Один из наиболее важных принципов управления Анри Файоля:

- а) иерархия;
- б) единство руководства;
- в) корпоративный дух;

7. Харизма - это власть, построенная:

- А) на логике действий;**
- Б) на сложившейся традиции

В) на силе личных качеств или способностей лидера;

8. В иерархической структуре организации основным средством воздействия является:

- А) совместные ценности общества и организации;
- Б) стоимостные отношения в обществе и организации;
- В) властные отношения в обществе и организации**

9. Мотивация - это:

- А) принцип управления;
- Б) функция правления;
- В) способ управления.

10. К исходным функциям управления, которые выделил А. Файоль, следует отнести:

- А) Предсказание, планирование, организацию, распорядительство, координирование и контроль;
- Б) Планирование, организацию, мотивацию и контроль;
- В) Прогнозирование, планирование, учет, анализ;
- Г) Верны ответы А и Б

11. Объектом изучения социологии управления являются:

- а) общие законы развития общества;
- б) экономические процессы, происходящие в обществе;
- в) процессы социального управления.

12. Что из перечисленного является недостатком авторитарного стиля руководства:

- а) отсутствие группового мышления, появление "синдрома покорности";
- б) низкая эффективность;
- в) ответственность не концентрируется, а расплывается.

13. Какой метод социологического исследования позволяет выявить взаимоотношения внутри группы:

- а) социометрия;
- б) метод проектирования;
- в) метод социальной инженерии;

14. Главный, центральный фактор в системе управления:

- а) Люди;
- Б) Цели;
- В) Информация;

15. Социальная напряженность лежит в основе

- А) сотрудничества
- Б) коммуникации
- В) конфликта

16. Референтная группа выполняет по отношению к индивиду функцию, которая.....

- А) осуществляет контрольные функции
- Б) является основой формирования социальных установок
- В) осуществляет функцию социальной мобильности

17. Санкции могут быть...

- А) вдохновляющим
- Б) позитивными
- В) нормативными

18. Понятие «консюмеризм» характеризует...

- А) культуру потребления
- Б) духовную культуру
- В) политическую культуру

19. Поисковые прогнозы предназначены для:

- А) Определения наиболее уязвимых к той или иной социальной проблеме групп
- Б) Систематизации знаний и их последующей оценки о текущих тенденциях развития общества

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

20. Какая из перечисленных функций характерна для социального контроля:

- а) стабилизирующая;
- б) нормотворческая;
- в) управленческая;

21. Обозначьте одну из характерных черт бюрократии, которые заложены в идеальном типе бюрократии Макса Вебера:

- а) взаимопонимание
- б) солидарность;
- в) формализм.

22. Каким признаком характеризуется формальный лидер:

- а) он имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий;
- б) он вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность;
- в) он выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам

23. Источником формирования организационной культуры являются:

- а) структура организации;
- б) взгляды, ценности и представления основателей организации;
- в) конфликты.

24. К "размыванию" организационной культуры ведет:

- а) низкая заработная плата
- б) неэффективное распределение ресурсов;
- в) высокая текучесть кадров

25. Признаком благоприятного социально-психологического климата является:

- а) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- б) отсутствие критики;
- в) невысокая степень эмоциональной включенности

26. Какое понятие стало принципиальной основой так называемой "пирамиды Маслоу":

- а) эмоции;
- б) потребности;
- в) типы личности;

27. Выберите определение конфликта, принятое в социологии:

- а) борьба двух соперников;
- б) отказ от общения;
- в) столкновение интересов, мнений или взглядов.

28. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен:

- а) настоять на своем мнении;
- б) контролировать ход процесса;
- в) не вмешиваться в ход обсуждения.

29. Какие из перечисленных типов взаимоотношений относятся к формам разрешения конфликта:

- а) порицание, юмор, убеждение, уступка;
- б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
- в) требования, критика, убеждение, юмор;

30. Оказывает ли национальная культура влияние на формирование организационной культуры:

- а) да;
- б) нет;
- в) только в отдельных странах.

Вариант 2

1. К функциям социологии управления относятся:

- А) описательная)
- Б) аналитическая
- В) прикладная

2. Укажите, какие принципы относятся к основным принципам школы научного менеджмента, где управление организацией рассматривается как специально организованная деятельность:

- А) следует отбирать и обучать людей, наиболее подходящих к выполняемым работам;
- Б) эффективность организации зависит от способности руководителей раскрывать личностный потенциал работника;
- В) производительность является результатом научно организованного труда человека;

3. Социология управления является отраслью более значительной научной дисциплины:

- а) общей теории управления;
- б) общей социологии;
- в) теории управления персоналом

4. Под каким термином понимается побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей:

- а) контроль;
- б) мотив;
- в) стимул.

5. В каком подходе к управлению персоналом считается, что люди трудятся не для удовольствия, а по необходимости, а основная цель труда — зарабатывание денег:

- А) человеческих ресурсов;
- Б) человеческие отношения;
- В) классическая школа.

6. Как в социологии управления понимается "субъект управления":

- а) индивид (или группа), оказывающий целенаправленное воздействие на других людей;
- б) действия отдельного индивида или группы;
- в) индивид (или группа), на которого оказывается целенаправленное воздействие;

7. Коммуникативные навыки работника наиболее эффективно можно оценить с помощью:

- А) анализа анкетных данных;
- Б) проверки отзывов;
- В) оценочной деловой игры;

8. Как называют авторитетного члена организации или малой группы, который объединяет, направляет ее действия, играя главную роль в социальных процессах:

- а) руководитель;
- б) лидер;
- в) предводитель;

9. Формальными называются группы, в которых:

- а) поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации;
- б) нечетко выражена цель совместной деятельности;
- в) ценности группы играют в жизни личности роль эталона;

10. При системном подходе организация рассматривается как:

- А) совокупность элементов, взаимосвязанных между собой;
- Б) развивающаяся, саморегулируемая система;
- В) некая целостность, существующая для удовлетворения общественных потребностей;
- Г) все вышеперечисленное.

11. В социально-культурной сфере организации основным средством воздействия является:

- А) совместные ценности общества и организации;
- Б) стоимостные отношения в обществе и организации;
- В) властные отношения в обществе и организации;

12. Пассивное принятие готовых стандартов в поведении, признание существующих порядков, норм, правил под давлением внешних условий, вопреки собственным убеждениям – это:

- А) бюрократизм
- Б) конформизм;
- В) толерантность.

13. Что такое социальное проектирование:

- А) Опережающее представление действительности
- Б) Процесс создания прообраза (прототипа) социальных объектов, качеств, отношений и процессов
- В) Предвидение социально-экономического, политического и культурного развития общества на ближайшую перспективу

14. Социальные свойства организации проявляются в том, что она выступает в качестве:

- а) общественного инструмента;
- б) человеческой общности;
- в) безличной обьективированной структуры;

15. Функциональный конфликт - это

- А) конфликтная ситуация;
- Б) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности деятельности организации;
- В) конфликт, сопровождающийся снижением эффективности деятельности организации.

16. Управление – это серия непрерывных взаимосвязанных действий, поэтому управление трактуется как:

- А) Наука;
- Б) Искусство;
- В) Процесс;

17. Все то, что находится вне организации и не подвластно руководству, называют:

- А) Системой;
- Б) Внешней средой;
- В) Внутренней средой;

18. Форма обсуждения сложных вопросов и подготовки важных решений коллективным путем - это:

- А) Совещание;
- Б) Переговоры;

В) Все ответы верны.

19. Под планированием понимают:

- А) Вид деятельности;
- Б) Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- В) Перспективу развития;

20. Что принято считать предметом идеологического манипулирования:

- А) Мотивационные факторы, способные положительно повлиять на материальное положение населения
- Б) Распределение природных ресурсов и богатств
- В) Формирование определенного мнения у членов общества

21. К наиболее оптимальному выходу из конфликтной ситуации относят:

- А) уход от разрешения конфликтов
- Б) поиск компромиссных решений
- В) принуждение к заключению соглашения
- Г) подавление противника

22. Верны ли следующие суждения: А) Согласно культурному релятивизму «все культуры равны, но разные»; Б) «Все культуры одинаковые, но неравные»:

- А) Верно только А
- Б) Оба суждения неверны
- В) Верно только Б

23. Миссия социальных институтов заключена в ...

- А) принуждении людей соответствовать законам
- Б) удовлетворении важнейших потребностей государства
- В) удовлетворении важнейших потребностей общества

24. Объектом изучения социологии управления являются:

- а) общие законы развития общества;
- б) экономические процессы, происходящие в обществе;
- в) процессы социального управления.

25. Какое из перечисленных поведенческих особенностей относится к явлению конформизма:

- а) отсутствие собственной позиции, некритическое следование образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- б) полное отрицание общества, его норм и мнений;
- в) сознательное самоопределение в группе.

26. Какое из перечисленных определений подходит под понятие "бюрократизация":

- а) это канцелярщина, волокита, пренебрежение к существу дела ради соблюдения формальностей;
- б) это увеличение численности и усиление роли чиновников в обществе;
- в) это социальный слой профессиональных управленцев.

27. Стереотипы, характерные для предпринимательской организационной культуры, – это ориентация работников на:

- а) личные цели
- б) социальные нужды;
- в) личные цели, вызов;

28. Назовите наиболее характерный признак американской организационной культуры:

- а) ориентация на личностные характеристики и достижения людей;
- б) благополучие группы считается более важным, чем личное благосостояние;

в) сотрудники работают лишь столько, сколько необходимо для выживания –минимизируют работу.

29. Кто из перечисленных ученых является автором двухфакторной теории мотивации:

- А) Дуглас Макгрегор;в)
- Б)Абрахам Маслоу;
- В) Фредерик Херцберг

30. Какую позитивную функцию выполняет конфликт в организации:

- а) информационную;
- б) дифференцирующую;
- в) демаскирующую.

Вариант 3

1. Бюрократическую модель организации разработал:

- А) Файол;
- Б) Форд;
- В) Вебер
- Г) Мэйо.

2.Расположенная по уровням подчинения иерархическая система должностей – это

- А) номенклатура;
- Б) команда;
- В) коалиция.

3. В каком подходе к управлению персоналом считается, что люди трудятся не для удовольствия, а по необходимости, а основная цель труда — зарабатывать денег:

- А) человеческих ресурсов;
- Б) человеческие отношения;
- В) классическая школа.

4.Лидерство - это:

- А) личные возможности должностного лица, его квалификация, позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений;
- Б) честное соблюдение обязательств, нравственных норм;
- В)способность влиять на индивидов с целью побудить их к активному достижению общей цели;

5. Назовите ученого, которого называют "отцом научного менеджмента":

- а) Огюст Конт;
- б) Анри Файоль;
- в) Макс Вебер;
- г) Фредерик Тейлор.

6. Передача руководством организации властных полномочий руководителям подразделений – это: --

- А) компетенция;
- Б) адаптация;
- В) делегирование.

7. Совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью реализации его управленческих функций, называется:

- а) стилем руководства;
- б) методами управления;
- в) управленческими решениями.

8. Кого из нижеперечисленных можно считать руководителем низового звена:

- А) Главного бухгалтера
- Б) Ректора университета
- В) Премьер-министра страны

9. Стил ь работы, это:

- А) объективная интерпретация функциональных обязанностей;
- Б) субъективная интерпретация функциональных обязанностей;
- В) способ руководства.

10. Выберите общую черту, которая будет характерна и для руководителя, и для лидера:

- а) нацеливание персонала организации на решение определенных задач;
- б) предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными;
- в) строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их.

11. Побуждение к действию для достижения целей –это функция:

- А) Мотивации;
- Б) Организации;
- В) Координации;

12. Управленческое решение –это:

- А) Связующий процесс;
- Б) Выбор альтернатив;
- В) Коммуникация;
- Г) Верны ответы А и Б

13. Пятая управленческая революция получила название:

- А) Бюрократической;
- Б) Тихой;
- В) Научной

14. Национальная безопасность – это

- А) установление добрососедских отношений со всеми государствами
- Б) борьба за мир во всем мире
- В) состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества, государства от внутренних и внешних угроз

15. Согласно эволюционистской концепции социальных изменений...

- А) Изменения в обществе имеют направленный, линейный характер
- Б) Изменения в обществе имеют волнообразный циклический характер
- В) Изменения в обществе имеют случайный характер

16. Для анализа документов используют метод ...

- А) контент-анализ
- Б) PEST – анализ
- В) SWOT- анализ

17. Что принято считать наиболее существенной дисфункцией бюрократии:

- А) Строгое повиновение формальным правилам

Б) Противоречащие природе человека методы управления

В) Смещение управленцами акцента с целей организации на средства их достижения

18. Организация социологического исследования должна начинаться с выработки:

а) задач;

б) концепции мониторинга;

в) планирования;

г) гипотезы.

19. Выберите наиболее полное и правильное определение власти:

а) это целенаправленное воздействие одного человека на другого;

б) это способность индивида оказывать воздействие на деятельность и поведение людей в соответствии со своей волей;

в) это принудительное влияние.

20. Власть, построенная на силе личных качествах лидера, является:

а) харизматической;

б) экспертной;

в) принудительной;

21. Назовите автора концепции идеальной бюрократии:

а) Фредерик Тейлор;

б) Анри Файоль;

в) Макс Вебер;

г) Огюст Конт

22. Какие факторы обеспечивают степень сплоченности группы:

а) симпатии членов группы;

б) удовлетворенность работой в группе;

в) характер руководства;

г) все названные варианты.

23. Неформальной социальной организацией называют:

а) спонтанно сложившуюся систему социальных связей, норм, действий в результате более или менее длительного межличностного и внутригруппового общения;

б) определенное количество людей, вступающих в непосредственное взаимодействие;

в) группу более двух человек, преднамеренно работающих для достижения общей цели.

24. Какие из перечисленных факторов являются причиной возникновения субкультур в организации:

а) функциональная и другие дифференциации;

б) слияние и поглощения;

в) снижение рентабельности организации

25. Оказывает ли национальная культура влияние на формирование организационной культуры:

а) да;

б) нет;

в) только в отдельных странах.

26. Этим термином обозначают "нехватку" чего-либо, ощущаемую индивидом в определенный период времени:

а) потребность;

б) мотив;

в) стимул;

27. Какое утверждение является наиболее верным:

а) конфликт есть нормальное общественное явление;

б) конфликт – форма социальной патологии;

в) каждый конфликт приносит пользу организации.

28. Какие факторы оказывают влияние на процесс управления конфликтом:

- а) определение предмета конфликта;
- б) взаимное доверие оппонентов;
- в) групповая динамика;

29. К деструктивной функции конфликта можно отнести:

- а) представление о другой стороне как о враге;
- б) содействие переоценке прежних ценностей и норм;
- в) вскрытие противоположных интересов и определение необходимых изменений.

30. Миссия социальных институтов заключена в ...

- А) принуждении людей соответствовать законам
- Б) удовлетворении важнейших потребностей государства
- В) удовлетворении важнейших потребностей общества

Приложение 2

Типовые задания для практических занятий

Тема 1. Специфика социологического подхода к управлению

Задание 1. Сравнительный анализ подходов к управлению.

Заполните графы следующей таблицы.

№ п/п	Характеристика	Наименование подхода				
		систем-ный	процесс-ный	ситуаци-онный	стратегиче-ский	социо-культур-ный
1	Объект рассмотрения					
2	Особенности в рас-смотрении объекта управления					
3	Вклад в теорию управ-ления					
4	Отношение к внешней среде					

Тема 2. Социальные отношения в системе управления

Задание 1. Укажите термины, характеризующие приведенными понятиями.

1. Информация, передаваемая по неформальным каналам общения.
2. Человек, эффективно осуществляющий неформальное руководство.
3. Система подчинения нижестоящих органов и должностных лиц вышестоящим ор-ганам и лицам.
4. Группа, специально сформированная руководством посредством организационного процесса.
5. Система отношений внутри коллектива, зафиксированная документально.
6. Система отношений внутри коллектива, в значительной мере основанная на личных отношениях между работниками.
7. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.
8. Разделение труда, создающее уровни соподчинения.
9. Число людей, находящихся в непосредственном подчинении руководителя.
10. Логическое соотношение уровней управления и функциональных областей, орга-низованное таким образом, чтобы обеспечить эффективное достижение целей.
11. Необходимость и обязанность отвечать за свои поступки и действия.

12. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение заданий.

13. Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другим подчиненным.

Задание 2. Особенности контрольной функции.

Заполните свободные графы в таблице.

Вид контроля	Объект контроля	Ответ, получаемый в процессе контроля
Предварительный		
Текущий		
Заключительный		

Задание 3. Уровень централизации

Заполните свободные графы таблиц:

Децентрализованная структура

Преимущества	Недостатки	Условия использования

Централизованная структура

Преимущества	Недостатки	Условия использования

Тема 3. Социологические аспекты управления в организациях

Задание 1. Анализ действующей структуры

Постройте организационную структуру организации, где вы учитесь или работаете. Опишите достоинства и недостатки, которые теория приписывает такой структуре.

Задание 2. Характеристика управления на различных стадиях ЖЦО

Укажите важнейшие характеристики на основных этапах жизненного цикла организации.

Этап	Характеристика
Рождение	Готовность рисковать, высокая работоспособность сотрудников при их малой численности, широких полномочиях и сферах деятельности. Но-

	визна продукции
Детство	
Юность	
Зрелость	
Старение	
Обновление	

Задание 3. Достоинства и недостатки организационных структур управления организацией

Дополните строки таблицы:

Тип организационной структуры	Основные достоинства	Основные недостатки
Дивизиональная		
Проектная		

Тема 4. Организационное поведение

Задание 1. Для следующих понятий укажите соответствующие термины.

1. Средство, с помощью которого человек влияет на поведение других людей, заставляя их вести себя определенным образом.
2. Основная форма совместного обсуждения тех или иных производственных и других вопросов в организациях.
3. Реакция на сообщение, которая помогает отправителю определить — воспринята ли отправленная им информация.
4. Выбор, подкрепленный результатами объективного анализа.
5. Обобщенная характеристика поведения руководителя в отношении подчиненных.
6. Сведения, знания, сообщения, содержащие элементы новизны для их получателя и используемые в процессе принятия решений.
7. Процесс обмена информацией в организации.
8. Несогласие между двумя или более сторонами, когда каждая сторона старается сделать так, чтобы были приняты именно ее взгляды.
9. Общепризнанное значение влияния лица или организации, основанное на высоком уровне знаний, профессиональных качествах, опыте или других достоинствах.

10. Конфликт, который приводит к уменьшению степени удовлетворенности работой, ослаблению сотрудничества между группами, снижению эффективности деятельности организации.

11. Совокупность приемов руководства, основанных на широком привлечении сотрудников организации к процессу подготовки и принятия решения.

Тема 5. Организационная культура

Задание 1. Для следующих понятий укажите соответствующие термины.

1. Функция управления, устанавливающая степень соответствия принятых решений практическому состоянию системы.

2. Процесс стимулирования деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей организации.

3. Процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения

4. Психологический и физиологический дефицит чего-либо, отраженный в восприятии человека.

5. Позитивное воздействие на личность, воспринимаемое как положительный стимул, способствующее возникновению чувства удовлетворенности, самоуважения, гордости и т.д.

6. Разделение работы на части, делегирование ее исполнения работникам и установка взаимосвязей между ними.

Задание 2. «Оценка уровня развития организационной культуры»

Ниже представлена серия утверждений, составляющих организационную культуру предприятия, сгруппированных в четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. При оценке используется десятибалльная шкала. Если утверждение полностью совпадает с вашим мнением, то поставьте 10 баллов, если противоречит вашим установкам — 0 баллов и т. д.

1. На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью.

2. У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников.

3. Наша деятельность четко и детально организована.

4. Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников.

5. Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности.

6. На нашем предприятии налажена система коммуникаций.

7. У нас принимаются своевременные и эффективные решения.

8. Рвение и инициатива у нас поощряются.

9. В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности.
 10. У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.)
 11. Наши работники участвуют в принятии решений.
 12. Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом.
 13. Рабочие места у нас обустроены.
 14. У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации.
 15. У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников.
 16. Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки.
 17. Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой.
 18. У нас поощряется двухсторонняя коммуникация.
 19. Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения.
 20. У нас проявляется внимание к индивидуальным различиям работников.
 21. Работа для меня интересна.
 22. На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству.
 23. Конфликтные ситуации у нас разрешаются с учетом всех реальностей обстановки.
 24. Рвение к труду у нас всячески поощряется.
 25. Трудовая нагрузка у нас оптимальная.
 26. У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления.
 27. В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение между работниками.
 28. Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения.
 29. Наши работники испытывают гордость за свою организацию.
- Подсчет баллов:
1. Подсчитайте общий балл. Для этого надо сложить показатели всех ответов.
 2. Подсчитайте средний балл по секциям:
Работа - 1,5,9, 13, 17, 21, 25;
Коммуникации - 2, 6, 10, 14, 18, 22;
Управление - 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28;
Мотивация и мораль - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

Интерпретация:

Индекс «Развития организационной культуры» определяется по общей сумме полученных баллов. Наибольшее количество баллов - 290, наименьшее - 0. Показатели свидетельствуют об уровне развития организационной культуры:

290 - 261 - очень высокий;

260 - 175 - высокий;

174 - 115 - средний;

ниже 115 - имеющий тенденцию к деградации.

Проблемные зоны организационной культуры определяются по средним величинам секций.

Показатели в баллах по секциям свидетельствуют о следующем состоянии в коллективе:

10 - 9 - великолепное;

8 - 6 - мажорное;

5 - 4 - заметное уныние;

3 - 1 - упадочное.

Выводы:

1. Предлагаемые выше 29 суждений собраны в процессе опроса руководителей среднего и высшего звена управления. Все суждения значимы. Поэтому показатель ниже 4 баллов по какому-то пункту свидетельствует о неблагоприятном положении дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников. Своевременно принятые меры могут воспрепятствовать сползанию предприятия в кризисное состояние. Таким образом, работу по оздоровлению предприятия следует начинать с анализа дел, отраженных в конкретных суждениях.

2. Второй шаг деятельности по принятию оздоровительных мер – это анализ и соответствующее реагирование на показатели четыре секций: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Целеустремленная деятельность в направлениях повышения балльных показателей по секциям может способствовать поднятию индекса «Организационной культуры» в целом.

3. Степень влияния социокультуры на деятельность организации оценивается по три факторам: по направленности, широте охвата и силе влияния на персонал.

Данные дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной куль-

туры; два других фактора можно оценить на основе показателей по секциям.

Тема 6. Технологии социологических исследований в управлении персоналом

Задание 1. Определение целостноориентированного (Цое) рабочей группы

Перед вами список из 24 качеств. Выберите из них только пять, которые необходимы каждому работнику вашей производственной группы:

1. Постоянство.
2. Выдержка.
3. Свобода действий.
4. Общительность.
5. Исполнительность.
6. Переменчивость.
7. Чувствительность.
8. Знание своих возможностей.
9. Соблюдение семейных традиций.
10. Склонность к воображению.
11. Самомнение.
12. Мастерство.
13. Бережливость.
14. Организованность.
15. Изворотливость.
16. Инициативность.
17. Целеустремленность.
18. Настойчивость.
19. Умение слушать собеседника.
20. Искренность.
21. Самостоятельность.
22. Эрудированность.
23. Стремление к успеху.
24. Деловитость.

1) Подготовленный список качеств раздайте всем работникам вашей группы и попросите каждого выбрать пять качеств, которые, по его мнению, являются самыми важными.

2) Найдите уровень Цое вашей группы.

Задание 2. Социометрический опрос

Раздайте работникам вашей группы бланки опроса и попросите их заполнить. Каждый должен назвать несколько фамилий и разместить эти фамилии в порядке убывания.

Бланк опроса

1. С кем из Вашей группы Вы хотели бы участвовать в инновационном проекте?

2. С кем из Вашей группы Вы не хотели бы участвовать в инновационном проекте?

Процедура обработки:

1. Зафиксируйте данные опроса на социометрической матрице.
2. Определите по формулам индекс сплоченности $S_{гр}$ и индекс интеграции группы $J_{гр}$.

Социометрическая матрица

		Кого выбирают										Число сделанных выборов			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T+	T-		
Кто выбирает															
	1														
	2														
	3														
	4														
	5														
	6														
	7														
	8														
	9														
10															
Число полученных выборов	T+														
	T-														

Обозначения: «+» - позитивный выбор; «-» - негативный выбор; «+» - взаимный позитивный выбор; «-» - взаимный негативный выбор.

3.3 *Практические задания для самостоятельной работы* предусматривают самостоятельный анализ проблемных ситуаций и самостоятельное выполнение практических заданий.

Система оценивания и критерии выставления оценки практических заданий для самостоятельной работы студента представлена в табл. 3.

Таблица 3 - Система и критерии оценивания заданий СРС

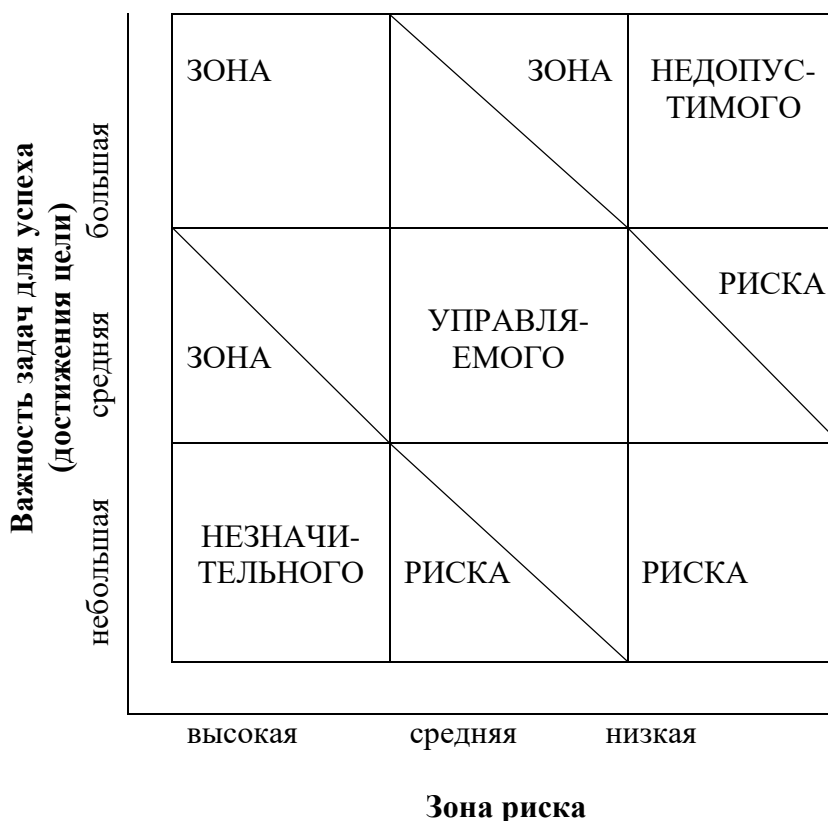
Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

Приложение 3

Типовые практические задания для самостоятельной работы

Задание 1. Используя матрицу Шварца-Дэвиса, проверьте на совместимость стратегию и культуру организации, в которой работаете, или учитесь.

Матрица Шварца-Дэвиса



В качестве оцениваемых стратегий можно выбрать одну из следующих:

- повышение качества предоставляемых услуг;
- диверсификация по продукту или рынку;
- горизонтальная интеграция;
- захват новых сегментов рынков;
- модернизация технологий;
- развитие конкурентных преимуществ.

Задание 2. Анализ практической ситуации

«Кольцо» - фирма, реструктурированная сегодня в АО на базе подшипникового завода - одного из крупнейших предприятий города и отрасли (численность работников в 2000 г. достигала 30 тыс. человек). В начале реформ фирма была в типичном для машиностроительных предприятий кризисном положении. В 2002- 2004 гг. АО «Кольцо» неоднократно оказы-

валось на грани остановки, здесь систематически сводилась сокращенная рабочая неделя, в отдельные периоды в вынужденных отпусках находилось до 1000 человек. Объем производства в 2002 г. сократился на четверть по отношению к 2001 г., запас металла достиг 35% от уровня 2001 г., а нереализованной продукции скопилось почти на 1 млрд. рублей. В 2003 и 2004 гг. кризис предприятия усугублялся.

Тем не менее, АО «Кольцо» сохраняло весьма мощный производственный потенциал. Оно продавало продукцию в 28 стран (доля экспорта по плану 2004 г. составила 60% и имела тенденцию к росту). Среди стран покупателей крупнейшими являлись США, ФРГ, Индия. Данное обстоятельство сыграло немаловажную роль в проведении приватизации АО «Кольцо», привлечении к нему внимания крупного коммерческого банка: «Ника».

В сентябре 2002г. на конференции трудового коллектива АО «Кольцо» было принято решение о приватизации в соответствии со схемой, по которой 51% акций оставался у трудового коллектива (так называемый 2-й вариант приватизации). Руководство АО «Кольцо» оценивало этот вариант как выгодный, защищающий ее права от вмешательства внешних инвесторов. Подписка на акции среди работников проводилась в мае-июне 2003 г. Чтобы обеспечить намеченную долю в 51% акций, администрация АО «Кольцо» проявила в ходе подписки высокую активность, покупая акции сама и агитируя за это рядовых сотрудников. В приватизационный процесс был включен также коммерческий банк «Ника», участие которого администрация объясняла необходимостью получения контрольного пакета акций коллективом предприятия.

Первоначальный статус банка «Ника» заключался в оказании консультационных услуг администрации АО «Кольцо» по осуществлению приватизации (именно банк рекомендовал 2-й вариант приватизации). С самого начала представитель банка (будем называть его «Представитель») был включен в приватизационную комиссию. По договору с дирекцией АО «Кольцо» банк «Ника» получил право на приобретение у работников 15% акций из их совокупной доли в тех случаях, когда сами работники отказываются от их выкупа. Банк имел право на владение акциями в течение 2-х лет, после чего он обязывался продать акции АО «Кольцо». Однако к моменту завершения продажи акций «Представитель» банка исчез с территории завода.

Роль банка «Ника» не осталась незамеченной в АО «Кольцо». На объяснении этой роли настаивали члены независимого профсоюза «Единство», активно представленного на заводе, начиная с перестроечного периода. Однако администрация завода не сумела дать ясных объяснений по поводу участия «Ники» в приватизации.

К концу 2003 г. приватизация в АО «Кольцо» была завершена. Первое собрание акционеров было проведено на таких условиях, что избранный совет директоров полностью воспроизвел администрацию завода. Представители независимого профсоюза не сумели изменить ситуацию и ввести в новый руководящий орган рядовых работников. Сами рядовые работники отнеслись к ситуации равнодушно. Их прежде всего волновала проблема заработной платы, и они отдавали свои голоса за представителей администрации, которые, с их точки зрения, «делают» им зарплату.

Сложившееся положение стало резко меняться летом 2004 г., когда началась выдача сертификатов на владение акциями. Высшая администрация завода активно скупала акции у рабочих, которые из-за отсутствия дивидендов относились к ним как к бесполезным кускам бумаги. Еще более высокую активность стал проявлять банк «Ника», деятельность которого вновь развернулась на территории АО «Кольцо». На заводе утвердилось мнение, что именно «Ника» владеет контрольным пакетом акций. В конце концов «Представитель» банка «Ника» занял должность финансового директора АО «Кольцо», и фактическая собственность и власть перешла в руки высшей администрации фирмы и банка.

Положение рабочих в ходе этих перемен существенно ухудшилось в связи с постоянными задержками зарплаты, вынужденными простоями, сокращением сферы социального обеспечения, включая детские сады и ясли, базы отдыха, общежития и т.п. Показательно, что за сокращение социальной сферы наиболее активно выступили новый финансовый директор и другие новые административные фигуры, появившиеся в АО «Кольцо». Именно они резко высказывались за применение более жестких рыночных механизмов для решения кадровых вопросов. Интересно, что рабочие, со своей стороны, не чувствовали произошедших внутренних перемен, а ухудшение своего положения связывали с действием прежде всего внешних экономических и социальных факторов. При этом рабочие и руководство нового профсоюза видели и осуждали факты не всегда добросовестного и законного использования руководством финансовых ресурсов через возникшие коммерческие подразделения фирмы.

В то же время содержание труда рабочих и их квалификация не подвергались сколь-нибудь существенному обновлению. Наряду с современными станками и оборудованием использовались устаревшие. Работа на таком оборудовании требовала особой сноровки и длительного приспособления. Показателен случай, когда при общем сокращении численности рабочих на работу был возвращен рабочий пенсионного возраста, который сумел своими руками восстановить старый импортный станок и выдавать на нем плановую продукцию.

В столь нестандартных (нетехнологичных) трудовых условиях огромную роль в регулировании отношений между рабочими и между рабочими и администрацией играли неформальные соглашения и правила, которые распространялись на распределение работ, определение норм выработки, дисциплину труда, вознаграждение, устройство на работу и продвижение. Во многих случаях неформальные правила оказывались более консервативными, чем формальные изменения. И именно они помогли администрации сохранить свои позиции и получить контроль над собственностью.

Фиксируется некоторая рассогласованность в перестройке отношений у рабочих и у администрации среднего звена. Рабочие чаще готовы к рыночным взаимоотношениям: готовы работать за деньги. Администрация все еще тяготеет к традиционным методам управления и не использует денежные стимулы (правда, их у нее и нет). В результате происходит селекция работников, отбор тех работников, которые придерживаются традиционных норм взаимодействия и которых устраивают привычные методы управления, основанные на привилегиях, подачках и силовом давлении.

Ответьте на следующие вопросы, применив к анализу описанной ситуации понятия и характеристики этого кейса:

1. Назовите внутренних и внешних участников фирмы до и после завершения приватизации.
2. Какие институты обусловили положение участников фирмы?
3. Можно ли в приведенном сюжете четко разделить участников на внутренних и внешних?
4. В чем выражен стиль управления кадрами старого руководства фирмы?
5. В чем выражен стиль управления кадрами обновленного руководства фирмы?
6. Могли ли рабочие получить право решать вопросы их положения в фирме? Если могли, то каким образом?
7. Почему рабочие оказались отстраненными от руководства фирмой?
8. Какую роль в переменах сыграли особенности труда и квалификации рабочих?

Если Вы встречались с подобной ситуацией, проанализируйте ее с предложенных позиций.

3.4 С целью приобретения студентами навыков командной работы, групповой проектной деятельности, исследовательской деятельности, развития творческих способностей по дисциплине «Социология управления» предусмотрена *курсовая работа*.

Система оценивания курсовой работы: 9-10 баллов – «отлично», 7-8 баллов – «хорошо», 5-6 – «удовлетворительно», 4 и менее баллов – «неудовлетворительно» и критерии представлены в табл. 4.

Таблица 4 - Критерии оценки курсовой работы

Перечень критериев оценки курсовой работы	b_{\max}
Постановка проблемы. Определение цели, задач, методов исследования, объекта и предмета исследования Количество и степень новизны использованных источников. Способность к работе с научной литературой, периодическими научными изданиями.	2
Корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение, использование навыков научного обобщения Логичность и последовательность в изложении материала Обоснованность использованных методов и инструментария исследования. Обоснованность выводов.	2
Текстовая часть (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.). Графическая часть (соответствие требованиям к оформлению). Оригинальность текста.	2
Навыки планирования и управления временем при выполнении курсовой работы. Представление работы в срок.	2
Степень самостоятельности в ходе курсового проектирования. Защита курсовой работы.	2
Итого	10

Приложение 4

Примерная тематика курсовых работ

1. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
2. Социологический анализ ценностных ориентаций персонала предприятия. (Опрос в форме анкетирования)
3. Социологический анализ стиля управления и уровня его эффективности в (название) организации.
4. Роль PR в системе управления
5. Социологическое исследование проблемы: удовлетворенности трудом персонала предприятия (название) (методом опроса).
6. Социологический анализ корпоративной культуры в организации (название) (анализ документов, анкетирование)
7. Социальный проект как форма социально-управленческой деятельности.
8. Организационная и корпоративная культура как мотивационный ресурс управления организации.(на материалах социологического исследования)
9. Бюрократия как форма управления и форма девиации
10. Мотивационные аспекты управления (на основе социологического анализа конкретной организации)
11. Роль коммуникации в системе социального управления
12. Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями в организациях
13. Переговоры как основная форма делового общения
14. Образование как предмет социального управления
15. Ресурсы лидерства и особенности их использования в управленческой деятельности
16. Исследование эффективности групп и команд в организациях
17. Руководство и лидерство в системе управления
18. Власть — основной механизм нормативного управления социальной системой
19. Стимулирование и мотивация в системе управления
20. Исследование ценностно-мотивационных основ управления (на примере конкретной организации)

Приложение 5.

Перечень типовых экзаменационных вопросов

1. Управление кросс-культурными командами.
2. Целеполагание в управлении.
3. Управление как вид социальной деятельности.
4. Теория бюрократии М. Вебера и ее влияние на практику управления.
5. Универсальные законы иерархии.
6. Определение и признаки команды.
7. Основные законы управления.
8. Социальные организации в системе управления.
9. Командная работа в организации.
10. Власть и социальный контроль. Локус контроля.
11. Социальные институты управления.
12. Социологические методы анализа проблем управления.
13. Внешняя социальная среда управления.
14. Власть и механизмы её реализации.
15. Стили разрешения конфликта и методы управления конфликтом.
16. Каналы вертикальной мобильности.
17. Организационная культура и система управления.
18. Руководство и лидерство в системе управления.
19. Управление в социальных группах и общностях.
20. Управление конфликтами в организации.
21. Управленческое решение как инструмент воздействия на интересы людей.
22. Социальные коммуникации.
23. Управление как коммуникативная система.
24. Содержательные теории мотивации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Соотношение понятий «мотив», «потребность», «стимул».
27. Формирование и поддержание организационной культуры.
28. Изменение организационной культуры и управление ею.
29. Влияние культуры на организационную эффективность.
30. Типология и области применения методов сбора данных в социологическом исследовании в практике управления персоналом.

31. Природа и сущность современной организации. Типологии организаций.
32. Организационные изменения и организационное развитие.
33. Жизненный цикл организации.
34. Стил ь управления, целеполагание и делегирование.
35. Анализ и обобщение данных в социологическом исследовании.
36. Проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
37. Особенности групповой деятельности, формирование и развитие социальных групп.
38. Специфика социологического подхода к управлению.
39. Свойства и функции системы управления в организации.
40. Основные компоненты организационной культуры: убеждения, ценности, нормы, поведение, социально-психологический климат.