

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Социология и психология управления человеческими ресурсами»

для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки: «Документационное обеспечение и учет персонала»

Этапы формирования компетенций	1								2
ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива									
<i>Б1.Б.12 Социология и психология управления человеческими ресурсами</i>	+								
<i>Б1.В.ДВ 3.1 Социология трудового коллектива</i>				+					
<i>Б1.В.ДВ 8.1 Регулирование социально-трудовых отношений</i>								+	
<i>Б1.В.ДВ 9.1 Кадровое делопроизводство в органах исполнительной власти</i>									+
<i>Б1.В.ДВ 9.2 Основы управленческого консультирования</i>									+
<i>Б.3 ГИА</i>									+
Этапы формирования компетенций	1			2				3	4

Заочная форма

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наименование дисциплины										
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию										
<i>Б1.Б. 11 Информационные технологии в управлении персоналом</i>	+									
<i>Б1.Б.12 Социология и психология управления человеческими ресурсами</i>	+									
<i>Б1.В.ДВ 1.2 Предпринимательство</i>					+					
<i>Б3. ГИА</i>										+
Этапы формирования компетенций	1				2					3
ПК-23 - знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике										

<i>Б1.Б.12 Социология и психология управления человеческими ресурсами</i>	+									
<i>Б.1.В.ДВ.5.2 Методы социологического исследования в управлении персоналом</i>							+			
<i>Б.1.В.ДВ.3.1 Социология трудового коллектива</i>					+					
<i>Б3. ГИА</i>										+
Этапы формирования компетенций	1				2		3			4
ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации										
<i>Б1.Б.12 Социология и психология управления человеческими ресурсами</i>	+									
<i>Б.1.В.ОД.9 Управление социальным развитием персонала</i>									+	
<i>Б3. ГИА</i>										+
Этапы формирования компетенций	1								2	3
ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива										
<i>Б1.Б.12 Социология и психология управления человеческими ресурсами</i>	+									
<i>Б1.В.ДВ 3.1 Социология трудового коллектива</i>					+					
<i>Б1.В.ДВ 8.1 Регулирование социально-трудовых отношений</i>									+	
<i>Б1.В.ДВ 9.1 Кадровое делопроизводство в органах исполнительной власти</i>										+
<i>Б1.В.ДВ 9.2 Основы управленческого консультирования</i>										+
<i>Б.3 ГИА</i>										+
Этапы формирования компетенций	1				2				3	4

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОК-7	Знать	Имеет общее представление о необходимости самоорганизации и самообразования в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Понимает необходимость профессионального развития, расширения кругозора, обновления знаний и готовности к постоянному саморазвитию в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Имеет глубокие знания о необходимости профессионального развития, расширения кругозора, обновления знаний и постоянному саморазвитию в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Терминологический диктант
	Уметь	Умеет развивать свою квалификацию и мастерство в группе исполнителей в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Умеет развивать свою квалификацию и мастерство при консультационной поддержке в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Умеет самостоятельно развивать свою квалификацию и мастерство в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Презентации

	Владеть	Владеет навыками самоорганизации и самообразования в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Владеет навыками постоянного саморазвития, самоорганизации и самосовершенствования в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Владеет навыками самоорганизации, саморазвития и умело их использует для повышения личной и профессиональной конкурентоспособности и в области социологии и психологии управления человеческими ресурсами	Доклад, Дискуссия
ПК-23	Знать	Знает на удовлетворительном уровне основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Знает на хорошем уровне основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Знает на высоком уровне основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Исследовательская работа
	Уметь	Умеет при помощи преподавателя проектировать и осуществлять программы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Умеет проектировать и осуществлять программы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и выявлять причины неудовлетворенности работников трудом	Умеет проектировать и осуществлять программы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, выявлять причины неудовлетворенности работников трудом и разрабатывать конкретные рекомендации	Исследовательская работа

	Владеть	Существующими методиками проведения анализа проблем удовлетворенности работой в трудовых коллективах	методиками проведения анализа проблем удовлетворенности работой в трудовых коллективах, навыками диагностики и анализа проблем в трудовых коллективах с помощью социологических исследований	методиками проведения анализа проблем удовлетворенности работой в трудовых коллективах, навыками диагностики и анализа проблем в трудовых коллективах с помощью социологических исследований, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.	Исследовательская работа
ПК-29	Знать	Частично знает методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Хорошо знает методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Отлично знает методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Устный опрос
	Уметь	Умеет при помощи преподавателя и в составе группы применять методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации в ходе исследовательской работы	Умеет на хорошем уровне применять методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации в ходе исследовательской работы	Умеет на высоком уровне применять методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации в ходе исследовательской работы	Презентации
	Владеть	Владеет удовлетворительным и навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Владеет хорошими навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Владеет отличными навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Ситуационные задания

ПК-31	Знать	Иметь теоретические знания по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Хорошо знать по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	знать на высоком уровне психологические технологии по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Доклад
	Уметь	Умеет на теоретическом уровне оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), на теоретическом уровне умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Умеет на хорошем уровне оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	самостоятельно разрабатывать и использовать программы социологического исследования и на их основе оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Решение кейса

Владеет	Частично владеет основными социологическими методами и методиками по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), а также по формированию и воспитанию трудового коллектива	Хорошо владеет	Хорошо владеет основными социологическими методами и методиками по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), а также по формированию и воспитанию трудового коллектива	Владеет на высоком уровне	Владеет на высоком уровне основными социологическими методами и методиками по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), а также по формированию и воспитанию трудового коллектива	Исследовательская работа
---------	---	----------------	---	---------------------------	--	--------------------------

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проведением деловых игр, выполнением индивидуальных творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	Введение в социологию и психологию управления человеческими ресурсами	<i>ОК-7</i>	Презентации
2	Способности к управленческой деятельности	<i>ОК-7</i>	Терминологический диктант
3	Личность как объект и субъект управления в социальной организации	<i>ОК-7</i> <i>ПК-29</i>	Презентации
4	Разнообразие личностных и поведенческих характеристик персонала	<i>ПК-29</i>	Ситуационные задания

5	Личность и малые группы в организации	ПК-29	Устный опрос
6	Социально-психологический климат в коллективе	ПК-31	Решение кейса
7	Применение социологических методов для анализа социально-управленческой ситуации в организации	ПК-23 ПК-31	Исследовательская работа
8	Управленческое воздействие. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений	ОК-7 ПК-31	Доклад
9	Социальная ответственность менеджера	ОК-7	Дискуссия, круглый стол

Критерии оценивания презентаций

<i>Оценка</i>	<i>Название критерия</i>	<i>Оцениваемые параметры</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Тема презентации</i>	<i>Соответствие темы программе учебного предмета, раздела</i>
	<i>Дидактические и методические цели и задачи презентации</i>	<i>Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач</i>
	<i>Выделение основных идей презентации</i>	<i>Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)</i>
	<i>Содержание</i>	<i>Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания</i>
	<i>Подбор информации для создания проекта – презентации</i>	<i>Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.</i>
	<i>Подача материала проекта – презентации</i>	<i>Хронология Приоритет Тематическая последовательность</i>

	<i>Структура по принципу «проблема-решение»</i>
<i>Логика и переходы во время проекта – презентации</i>	<i>От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки</i>
<i>Заключение</i>	<i>Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце</i>
<i>Дизайн презентации</i>	<i>Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации</i>
<i>Техническая часть</i>	<i>Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>Выполнение менее 60% оцениваемых параметров</i>

Критерии оценивания терминологического диктанта

Оценка	Критерии оценки
<i>отлично</i>	Даны полные и корректные определения всех понятий (100%)
<i>хорошо</i>	Даны полные и корректные определения большинства понятий (90-95%)
<i>удовлетворительно</i>	Даны удовлетворительные определения понятий (70-90%), либо не представлены определения некоторых понятий
<i>неудовлетворительно</i>	Не даны полные и корректные определения понятий (менее 70 %), либо не представлены определения некоторых понятий

Критерии оценивания ситуационного задания

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если для подготовки ситуационного задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании презентации, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «хорошо» - если для подготовки ситуационного задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании структурно-логической схемы, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «удовлетворительно» - если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «неудовлетворительно» - если студент не готов к занятию.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

<i>Оценка</i>	<i>Критерии</i>
<i>«отлично»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент полностью освоил учебный материал; - умеет изложить его своими словами; - самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами; - правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.
<i>«хорошо»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами; - подтверждает ответ конкретными примерами; - правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.
<i>«удовлетворительно»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент усвоил часть учебного материала; - допускает ошибки при его изложении своими словами; - затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами; - частично отвечает на дополнительные вопросы.
<i>«неудовлетворительно»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент почти не усвоил учебный материал; - не может изложить его своими словами; - не может подтвердить ответ конкретными примерами; - не отвечает на большую часть дополнительных вопросов преподавателя.

Критерии и шкала оценивания решения кейсов

Оценка	Критерии оценивания
<i>«Отлично»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - изложение материала логично, грамотно, без ошибок; - свободное владение профессиональной терминологией; - умение высказывать и обосновать свои суждения; - студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; - студент организует связь теории с практикой.
<i>«Хорошо»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; - ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
<i>«Удовлетворительно»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; - обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
<i>«Неудовлетворительно»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; - в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Критерии и шкала оценивания исследовательской работы

Оценка	Критерии
«отлично»	Исследование соответствует представленной программе. Разработаны все основные положения. Аргументированы все выводы по полученным результатам. Предложены рекомендации по устранению выявленных недостатков.
«хорошо»	Работа соответствует предъявляемым требованиям. Студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки "отлично", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет. Отмечаются затруднения с интерпретацией выводов.
«удовлетворительно»	Исследование выполнено, однако есть недочеты в методологической части. Отсутствуют выводы исследования.
«неудовлетворительно»	Исследовательская работа не выполнена

Критерии и шкала оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие содержания теме доклада;
- б) полнота и глубина знаний по теме;
- в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

2. Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценка *"отлично"* ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка *"хорошо"* – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка *"удовлетворительно"* – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка *"неудовлетворительно"* – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для круглого стола

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала.</i>

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы презентаций по разделу «Введение в социологию и психологию управления человеческими ресурсами»

1. Управление как социальный феномен.
2. Научные подходы в управлении: системный подход, ситуационный подход, эмпирический подход, количественный подход.
3. Сравнительный анализ основных управленческих культур.
4. Предмет и задачи социологии и психологии управления человеческими ресурсами. Уровни психолого-управленческой проблематики.
5. Предмет и объект социально - психологического управления.
6. Общественная (групповая, организационная) потребность в управлении.
7. Управление как атрибут социальных систем.
8. Социальные и психологические ресурсы управления.

Термины к диктанту по разделу «Способности к управленческой деятельности»

Способности, управленческие способности, специальные способности, талант, гениальность, управленческая деятельность, эффективность управления, профессиональные способности, доминантность, предприимчивость, психологическая избирательность, психологический такт, требовательность, критичность, целеполагание, эмпатия, аттракция, идентификация, экспрессия, либеральный стиль, авторитарный стиль, демократический стиль.

Темы презентаций по разделу «Личность как объект и субъект управления в социальной организации»

1. Уровень притязаний личности в трудовой организации.
2. Групповая сплоченность: основные подходы к исследованию.
3. Лидерство и руководство. Теории происхождения лидерства.
4. Стиль руководства: классические и современные представления.
5. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость.
6. Стили руководства. Уровень развития группы и стиль управления.
7. Личностный профиль менеджера. Конкурентный и предпринимательский профили личности.
8. Психологическое содержание понятия «лидер». Соотношения понятий «лидер» и «руководитель».
9. Подходы к анализу проблемы лидерства. Взаимовлияние лидера и группы.
10. Имидж руководителя, факторы и методы формирования имиджа руководителя.
11. Стресс в профессиональной деятельности. Устойчивость руководителя к стрессу.

12. Социально-психологические качества личности. Авторитет личности и отношения авторитетности между людьми.
13. Социально-психологические механизмы регуляции поведения личности.
14. Потенциал развития личности руководителя.
15. Стресс в профессиональной деятельности. Устойчивость руководителя к стрессу.
16. Роль человеческого фактора в управлении персоналом. Параметры взаимодействия человека и организации.
17. Мотивация в управленческой деятельности. Положительная и отрицательная мотивация. Теории мотивации: процессуальные и содержательные.
18. Методы стимулирования персонала. Психологические аспекты применения различных методов стимулирования персонала.
19. Манипулирование поведением сотрудников. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
20. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Этапы разрешения конфликта.
21. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
22. Стрессы и управление эмоциональным состоянием сотрудников.
23. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

Ситуационные задания по теме «Разнообразие личностных и поведенческих характеристик персонала»

Задание №1

По предложенной ситуации разработайте алгоритм работы с данным работником: На производстве уже 3 года работает инженер Александр. Он зарекомендовал себя как дисциплинированный работник, но в мероприятиях производства Александр не участвует.

Вы хотите дать ему обратную связь о том, что Вы видите и отмечаете, что Александр трудится эффективно. Закрепите у него установку на стремление участвовать в активной жизни коллектива.

Задание №2

Руководство предприятия поручило Вам возглавить команду, представляющую Вашу организацию на предстоящих переговорах с конкурентами. Вам предстоит выработать стратегию поведения и выбрать метод ведения переговоров. Конкуренты менее чем Вы заинтересованы в компромиссном решении. У них есть преимущества в позиции, кроме того, они не готовы идти на уступки. В то же время руководителем их команды является педантичный, самоуверенный человек, не склонный преувеличивать свои запросы.

Опишите стратегию поведения своей команды и метод ведения переговоров, который Вы предпочтете. Почему Вы остановились именно на этом методе?

Задание №3

Во время делового общения Ваш подчиненный в процессе обсуждения его проекта не принимает Ваших замечаний, «вышел из себя», разговаривает самоуверенно и грубо. Его поведение подрывает Ваш авторитет, ведь на совещании присутствуют все сотрудники вверенного Вам подразделения. Что Вы предпримете? Опишите свои действия.

Устный опрос по теме «Личность и малые группы в организации»

1. Что такое статусно-ролевая структура группы?
2. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
3. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
4. Что такое групповая динамика?
5. Как называются группы разного уровня развития?
6. В чем основные отличия формальной и неформальной групп?
7. Может ли производственный коллектив быть референтной группой?
8. Назовите перечень типичных неформальных ролей в группе.
9. Чем может быть обусловлена психологическая совместимость или несовместимость людей в группе. Перечислите данные факторы.
10. Перечислите возможные неофициальные санкции, которые может использовать группа по отношению к своим девиантам.

Решение кейса по теме «Социально-психологический климат в коллективе»

Описание ситуации

Генеральный директор попросил руководителя по персоналу принять на работу супругу очень важного для компании партнера. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании она не заявляла. Основная цель была в том, чтобы женщина почувствовала себя востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила. Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям подразделений, глава отдела персонала приняла ее к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили три варианта трудовой деятельности:

- ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами;
- не ходить на работу, но числиться в отделе;
- освоить простейшие функции и выполнять их по возможности.

В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам. В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, генеральный директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую протее по просьбе партнера. Зная, какие функции женщина выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, руководитель не могла назначить ее на эту должность, но и генерального директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Вопросы и задания

1. Как, по Вашему мнению, должна поступить глава отдела персонала в данной ситуации?
2. Можно было избежать такой проблемы?
3. Как повлияет на психологический климат в коллективе повышение супруги партнера, если гендиректор настаивает на своем решении?

Исследовательская работа по разделу «Применение социологических методов для анализа социально – управленческой ситуации в организации»

Студенту необходимо составить программу исследования на тему «Удовлетворенность персонала работой (на примере конкретной организации)», руководствуясь материалами лекций и методическими рекомендациями, представленными ниже.

Основные этапы составления программы научного исследования:

1. Формулировка проблемы;
2. Обоснование актуальности исследования;
3. Определение целей и задач исследования;
4. Выделение объекта и предмета исследования;
5. Уточнение и интерпретация основных понятий;
6. Системный анализ объекта исследования;
7. Построение теоретической модели предмета исследования;
8. Выдвижение гипотез;
9. Определение выборочной совокупности;
10. Выбор методов и составление инструментария;
11. Полевое обследование;
12. Обработка и интерпретация полученных данных.
13. Подготовка отчета по проведенной исследовательской работе. Формулировка выводов и разработка рекомендаций.

;

Темы докладов по разделу «Управленческое воздействие. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений»

1. Управление человеческими ресурсами в условиях организационных изменений и сопротивления к ним.
2. Отношения в социальных системах по поводу реализации властных полномочий. Общение руководителей с подчиненными
3. Личностные характеристики эффективного руководителя.
4. Реализация управленческого комплекса ролей руководителя в условиях рынка
5. Социально-психологические технологии командообразования.
6. Социально-психологические факторы, влияющие на процесс выработки управленческих решений.
7. Социальные последствия принятия управленческих решений.
8. Стилиевые различия в выработке управленческих решений: инертные, уравновешенные, рискованные, импульсивные.
9. Основные личностные профили принятия решений руководителем: мотивационно-пассивный; «имитации бурной деятельности»; «общего руководства»; фрустрационный; «напряженного безуспешного поиска до конца»; формально правильного, но нерационального решения; эвристический профиль в сочетании с недостаточно развитыми организаторскими способностями; эвристически-организаторский профиль.

Дискуссионные темы в рамках круглого стола по разделу «Социальная ответственность менеджера»

1. Понятие и виды социальных последствий управленческих решений менеджеров.
2. Профессионализм в управлении и профессионально-значимые качества, необходимые субъекту управленческого труда.
3. Социальная и юридическая ответственность руководителя в профессиональной деятельности.
4. Профессиональная ответственность сотрудника как необходимое условие реализации трудовой функции.
5. Интернальность и экстернальность локуса контроля - устойчивые свойства личности, сформированные в процессе социализации.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Социология и психология управления человеческими ресурсами как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы, связь с другими науками.
2. Становление и развитие социологии и психологии управления человеческими ресурсами.
3. Структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
4. Психологические особенности личности руководителя.
5. Группа как объект управления. Виды групп.
6. Понятие коллектива (команды). Этапы развития коллектива.
7. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
8. Понятие профессиограммы и психограммы. Особенности профессиограммы менеджера по персоналу.
9. Понятие психологического влияния в управлении. Средства психологического влияния.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины появления стрессов.
11. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
12. Психологическая защита, формы ее проявления.
13. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
14. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
15. Коммуникативная компетентность руководителя.
16. Общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.
17. Понятие конфликта. Психологическая составляющая конфликта.
18. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликте.
19. Уровень притязаний личности в трудовой организации.
20. Групповая сплоченность: основные подходы к исследованию.
21. Лидерство и руководство. Теории происхождения лидерства.
22. Стиль руководства: классические и современные представления.
23. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость.

24. Стили руководства. Уровень развития группы и стиль управления.
25. Личностный профиль менеджера. Конкурентный и предпринимательский профили личности.
26. Психологическое содержание понятия «лидер». Соотношения понятий «лидер» и «руководитель».
27. Подходы к анализу проблемы лидерства. Взаимовлияние лидера и группы.
28. Имидж руководителя, факторы и методы формирования имиджа руководителя.
29. Стресс в профессиональной деятельности. Устойчивость руководителя к стрессу.
30. Социально-психологические качества личности. Авторитет личности и отношения авторитетности между людьми.
31. Социально-психологические механизмы регуляции поведения личности.
32. Мотивы трудовой деятельности. Условия удовлетворенности трудом.
33. роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата
34. Потенциал развития личности руководителя.
35. Стресс в профессиональной деятельности. Устойчивость руководителя к стрессу.
36. Роль человеческого фактора в управлении персоналом. Параметры взаимодействия человека и организации.
37. Мотивация в управленческой деятельности. Положительная и отрицательная мотивация. Теории мотивации: процессуальные и содержательные.
38. Методы стимулирования персонала. Психологические аспекты применения различных методов стимулирования персонала.
39. Манипулирование поведением сотрудников. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
40. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Этапы разрешения конфликта.
41. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
42. Стрессы и управление эмоциональным состоянием сотрудников.
43. Основные теоретические ориентации исследования психологии малых групп (теория подкрепления, интеракционизм, теория поля, психоаналитическая ориентация, социометрический подход, деятельностный подход, теория систем).
44. Понятия «группа», «групповая динамика», «команда». Классификация малых групп. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
45. Концепция «внешней» (формальной) и «внутренней» (неформальной) внутригрупповых структур.
46. Психологический климат различных социальных организаций. Критерии оценки психологического климата организации.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей

программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Презентация	Темы презентаций выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Презентации должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией). Выполненная презентация предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Дискуссия, круглый стол	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, задания и вопросы для проведения круглого стола
Устный опрос	Устный опрос проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения устного опроса пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество вопросов для устного опроса и время на подготовку.
Решение кейса	Решение кейс – задачи - это метод проблемно-ситуационного анализа, основанный на профессионально-ориентированном обучении путем решения обучаемыми реальными задачами. Кейс выдается преподавателем после пройденной темы и позволяет закрепить теоретический материал на практических ситуациях, а также преследует задачи критического осмысления теоретического и практического материала и разработку соответствующих рекомендаций. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю. В случае, если работа после проверки имеет отрицательную оценку, она возвращается студенту на доработку. Кейсы по решению преподавателя могут быть представлены к защите на практическом занятии.
Ситуационные задания	Ситуационные задания решаются во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения ситуационного задания, доводит до обучающихся тему данного занятия, задания и вопросы для проведения практической работы.
Терминологический диктант	Терминологический диктант выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы (раздела) дисциплины в учебное время. Преподаватель на занятии называет перечень основных терминов по конкретной теме (разделу), знакомит студентов с критериями оценивания. Выполненные диктанты сдаются на проверку.

Исследовательская работа	Темы для проведения исследовательской работы выдаются за два месяца до сдачи, работа выполняется поэтапно, каждый этап контролируется преподавателем, выполненный проект студент устно защищает
--------------------------	---

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Составитель:

*Александрова Н.А., к.полит.н.,
доцент кафедры управления персоналом*