

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины (модуля)

Социология и психология управления

Направление подготовки (специальность):
07.03.03 Дизайн архитектурной среды

Направленность программы (профиль, специализация):
07.03.03.-01 Проектирование городской среды

Квалификация
бакалавр

Форма обучения
очная

Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 07.03.03 «Дизайн архитектурной среды» (бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017 г. № 510.

плана учебного процесса БГТУ им. В.Г. Шухова по направлению подготовки 07.03.03 «Дизайн архитектурной среды», введенного в действие в 2019 году.

Составитель: канд. соц. наук, доцент  И.В. Савенкова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 22 » 05 2019 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой:
кандидат социологических наук, профессор  В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой дизайна архитектурной среды

Заведующий кафедрой:
кандидат экономических наук, профессор  А.Д. Попов

« 26 » 05 2019 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

« 26 » 05 2019 г., протокол № 9

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 28 » 05 2019 г., протокол № 9

Председатель: канд. экон. наук, доцент  (Л.И. Журавлева)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Участвует в проведении предпроектных исследований, включая исторические, культурологические и социологические. Использует средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками. Оформляет результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	Демонстрирует знания предпроектных исследований, включая социологические; средств и методов работы с библиографическим и иконографическими источниками; оформления результатов работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования. Демонстрирует умения применять предпроектные исследования, включая социологические; средства и методы работы с библиографическим и иконографическими источниками; результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования. Демонстрирует

			<p>навыки работы с предпроектными исследованиями, включая социологические; средствами и методами работы с библиографическим и иконографическими источниками; результатами работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования</p>
<p>Командная работа и лидерство</p>	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Работает в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критически оценивает свои достоинства и недостатки, находит пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков; оказывает профессиональные услуги в разных организационных формах</p>	<p>Демонстрирует знания основных методов работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; профессиональных услуг в разных организационных формах. Демонстрирует умения применять методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих</p>

			<p>достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и устранения недостатков;</p> <p>оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах.</p> <p>Демонстрирует навыки работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;</p> <p>критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков;</p> <p>оказания профессиональных услуг в разных организационных формах.</p>
<p>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</p>	<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Участвует в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях.</p>	<p>Демонстрирует знания организации мероприятий по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях.</p> <p>Демонстрирует умения проводить мероприятия по повышению квалификации и продолжению образования: в</p>

			мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях. Демонстрирует навыки работы в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б.1.Б.Д06	Социология и психология управления
Б.1.Б.Д08	Основы экономики
Б.1.Б.Д11	История архитектуры, градостроительства и дизайна
Б.1.Б.Д24	Математика
Б.1.Б.Д25	Основы градостроительства и предпроектный анализ
Б3	Государственная итоговая аттестация

Компетенция УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б.1.Б.Д06	Социология и психология управления
Б.1.Б.Д07	Правоведение
Б.1.Б.Д08	Основы экономики
Б.1.Б.Д28	Авторский надзор
Б3	Государственная итоговая аттестация

Компетенция УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б.1.Б.Д06	Социология и психология управления
БЗ	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 9
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	54	54
лекции	34	34
лабораторные		
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	3	3
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	54	54
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задания		
Индивидуальное домашнее задание		
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)		
Форма промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	зачет	зачет

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 5 Семестр 9

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Введение в социологию и психологию управления					
	Социология и психология управления как наука, ее предмет, объект и задачи. Место социологии и психологии управления в системе социально-гуманитарных наук. Понятие социального. Социологические законы и категории. Функции и задачи социологической науки. Содержание и структура социологического знания. Социологическая теория, ее основные уровни и способы построения. Теоретическая и прикладная социология. Фундаментальная и прикладная психология. Проблема социологического исследования: общая характеристика и структура	4	3		6
2. Личность как объект и субъект управления					
	Понятие и типы личности в социально-гуманитарном знании. Характеристика и структура личности. Социальные статусы и роли личности. Социализация личности. Темперамент и характер. Роли субъекта (руководителя) и объекта (подчиненного) управления, двуединый характер этих ролей. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей личности. Инициатива и ответственность личности как основные слагаемые ее социальной активности.	4	2		6
3. Социальная психология трудового коллектива					
	Понятие и типы социальных групп и коллективов. Групповая статика и групповая динамика коллектива. Характеристика и структура коллектива. Жизненный цикл коллектива. Негативные факторы в его развитии. Способы организации коллективной деятельности. Командный стиль работы коллектива. Роль коллектива как агента трудовой социализации индивида. Системы управления коллективом.	4	2		6

	Стабилизационный и инновационный аспекты в управлении коллективом. Социальный контроль как технология регулирования поведения работника со стороны коллектива. Групповое давление на индивида, взаимная адаптация коллектива и новичка.				
4. Отношения в трудовом коллективе					
	Социально-психологический портрет коллектива. Роль коммуникаций в управлении. структура и этика деловых и межличностных отношений в процессе совместной деятельности. Формирование доброжелательных отношений и хорошего морально-психологического климата в коллективе – важнейшая задача руководителя. Психологическая совместимость и сплоченность членов коллектива как факторы эффективности управления. Корпоративная культура как предмет и инструмент управления коллективом.	4	2		6
5. Социально-психологический аспект управления трудовым коллективом					
	Основные понятия и представления социологии и психологии управления. Управление как общественное явление; функции управления в обществе. Виды управления. Понятие и принципы социального управления. Объект и предмет социологии и психологии управления. Современные тенденции, особенности и принципы управления социальными организациями. Социальные и психологические особенности управления рисками и инновациями в современных условиях. Социальные технологии в управлении. Формальные и неформальные методы управления. Стили управления. Критерии эффективного управления коллективом.	4	2		6
6.	Роль личности руководителя в управлении трудовым коллективом				
	Профессионально-деловой портрет идеального руководителя. Понятия авторитета, влияния и власти руководителя. Источники власти руководителя. Теории лидерства. Взаимодействие руководителя и лидера. Социальные роли руководителя. Руководитель как объект и субъект управления. Взаимодействие трудового коллектива и руководителя. Деловые и личные качества эффективного руководителя. Авторитет, влияние и власть руководителя. Руководство и лидерство в коллективе. Типы руководства и лидерства. Взаимодействие руководителя и лидера.	4	2		8
7. Технологии управления трудовыми конфликтами					
	Понятие и типы конфликтов. Условия, причины и поводы возникновения конфликтов в коллективе.	4	2		8

	Стадии протекания конфликта, исходы и последствия. Технология предупреждения и разрешения конфликтов. Технология диагностики конфликтной ситуации. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта.				
8. Технология самоорганизации и самообразования личности					
	Понятие самоменеджмент, его составные части. Самоорганизация и саморазвитие как способ повышения эффективности деятельности. Структура самоорганизации. Самотехнологии и их разновидности (самоанализ, самоконтроль, самоопределение, самообразование, самосовершенствование и др.). Технологии индивидуального и коллективного целеполагания и целеопределения, деятельностной рефлексии (самоконтроля). Методы психологической мобилизации и самомотивации.	6	2		8
	ВСЕГО:	34	17		54

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 9				
1	Введение в социологию и психологию управления	Обсуждение причин актуальности социальных и психологических знаний в наши дни. Определение объекта и предмета социологии и психологии управления.	3	6
2.	Личность как объект и субъект управления	Рассмотрение стадий и механизмов социализации и профессионального развития личности. Рассмотрение критериев оценки работника по внешнему виду, общению, поведению, темпераменту и характеру. Рассмотрение типов работников по их отношению к труду.	2	6
3.	Социальная психология трудового коллектива	Разбор особенностей стадий и этапов жизненного цикла коллектива. Рассмотрение на литературных и жизненных примерах роли негативных факторов, приводящих к деградации коллектива. Групповой анализ результатов	2	6

		анкетирования по методу социометрии для оценки основных индикаторов межличностных отношений в коллективе.		
4.	Отношения в трудовом коллективе	Составление типового социально-психологического портрета коллектива. Разбор способов группового давления на членов коллектива и их реакции на это. Рассмотрение типов социальных норм, принятых в коллективе. Рассмотрение типов социальных санкций, применяемых в коллективе к его членам.	2	6
5.	Социально-психологический аспект управления трудовым коллективом	Разбор типовых систем управления коллективом. Разбор технологий поощрения и наказания работников. Разбор методов проведения инноваций в коллективе. Разбор методов коллективного целеполагания и принятия решений. Разбор методов преодоления инерции и сопротивления социальным инновациям. Разбор кейса конкретной проблемной управленческой ситуации и принятие решения по выходу из нее. Анализ методов стабилизации коллектива.	2	6
6.	Роль личности руководителя в управлении трудовым коллективом	Разбор структуры типовой характеристики на руководителя и технологии ее составления. Проведение дискуссии по поводу границ толерантности и ксенофобии работников с учетом краха идеи мультикультуризма.	2	8
7.	Технологии управления трудовыми конфликтами	Проведение самотестирования по оценке своих организаторских и коммуникативных способностей. Разбор методов мобилизации и мотивации коллектива. Разбор методов самомотивации и психологической мобилизации работника.	2	8
8.	Технология самоорганизации и самообразования личности	Разбор методов профессиональной самоподготовки (самообразования и самовоспитания)	2	8

		самореализации (самовыражения и самоутверждения) личности. Освоение приемов профессионально-делового самоанализа специалиста. Разбор приемов научной организации труда технического руководителя и специалиста. Разбор кейса конкретной кризисной управленческой ситуации и принятие решения по ее преодолению. Разбор технологий взаимодействия руководителя и лидера в коллективе.		
ВСЕГО:			17	54

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-1.1. Участвует в проведении предпроектных исследований, включая исторические, культурологические и социологические. Использует средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками. Оформляет результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-3.1. Работает в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критически оценивает свои достоинства и недостатки, находит пути и выбирает средства развития достоинств и устранения недостатков; оказывает профессиональные услуги в разных организационных формах	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-6.1. Участвует в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Зачет, тестовый контроль, устный опрос

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Введение в социологию и психологию управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социология и психология управления как наука, ее предмет, объект и задачи. 2. Функции социологии и психологии управления. 3. Содержание и структура социологического знания. 4. Социологические законы и категории. 5. Теоретическая и прикладная социология. 6. Особенности социологического исследования: общая характеристика и структура. 7. Структура психологического знания. 8. Фундаментальная и прикладная психология. 9. Место социологии и психологии управления в системе социально-гуманитарных наук.
2	Личность как объект и субъект управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика и структура личности. 2. Социализация личности.

		<p>3. Социальные статусы и роли личности.</p> <p>4. Типы личности.</p> <p>5. Оценка личности по внешнему виду, общению, поведению и отношению к труду.</p> <p>6. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении.</p> <p>7. Инициатива и ответственность личности как основные слагаемые ее социальной активности.</p> <p>8. Профессионально-личностный потенциал специалиста.</p> <p>9. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей личности.</p>
3	Социальная психология трудового коллектива	<p>1. Понятие и типы социальных групп, коллективов в социально-гуманитарном знании.</p> <p>2. Характеристика и структура коллектива.</p> <p>3. Жизненный цикл коллектива.</p> <p>4. Индивидуальные и групповые субъекты коллектива социальный портрет коллектива.</p> <p>5. Негативные факторы в развитии коллектива.</p> <p>6. Влияние общественного мнения на поведение отдельного человека.</p> <p>7. Понятия психологической совместимости и сплоченности. Технология формирования сплоченности коллектива.</p> <p>8. Включение в коллектив новичка.</p> <p>9. Групповое давление на индивида и типы его реакций.</p> <p>10. Технология формирования доброжелательных отношений и хорошего морально-психологического климата в коллективе.</p> <p>11. Понятие, цель и технология проведения социометрического опроса.</p>
4	Отношения в трудовом коллективе	<p>1. Трудовой коллектив как объект и субъект управления</p> <p>2. Стадии становления коллектива. Способы организации коллективной деятельности.</p> <p>3. Особенности командной деятельности.</p> <p>4. Технология социального контроля в обществе и коллективе.</p> <p>5. Деловые и межличностные отношения в коллективе.</p> <p>6. Гендерные отношения в трудовом коллективе.</p> <p>7. Методы мотивации и стимулирования труда для эффективной деятельности в коллективе.</p> <p>8. Технологии поощрения и наказания.</p>
5	Социально-психологический аспект управления трудовым коллективом	<p>1. Управление как специфический вид практической деятельности.</p> <p>2. Социологический и психологический аспекты управления.</p> <p>3. Понятие социальное управление, его функции.</p> <p>4. Социальные технологии, стили и методы управления.</p> <p>5. Социальные технологии в управлении рисками.</p> <p>6. Социальные технологии в управлении инновациями.</p> <p>7. Критерии эффективного управления.</p> <p>8. Роль коммуникаций в управлении.</p>

		<p>9. Технология принятия и реализации управленческих решений.</p> <p>10. Контроль исполнения принятого решения.</p>
6	Роль личности руководителя в управлении трудовым коллективом	<p>1. Руководитель как объект и субъект управления.</p> <p>2. Профессионально-деловой портрет идеального руководителя.</p> <p>3. Типы взаимодействия трудового коллектива и руководителя.</p> <p>4. Ценностно-нравственные качества идеального руководителя.</p> <p>5. Понятия авторитета, влияния и власти руководителя</p> <p>6. Руководство и лидерство в коллективе.</p> <p>7. Типы лидеров.</p> <p>8. Технологии взаимодействия руководителя и лидера.</p>
7	Технологии управления трудовым конфликтом	<p>1. Понятие и типы конфликтов.</p> <p>2. Конфликтная ситуация, стороны и участники конфликта.</p> <p>3. Условия возникновения конфликтов в коллективе.</p> <p>4. Причины и поводы возникновения конфликтов в коллективе.</p> <p>5. Стадии протекания конфликта, его исходы и последствия.</p> <p>6. Технология диагностирования конфликтной ситуации.</p> <p>7. Технология управления конфликтами.</p> <p>8. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта.</p>
8	Технология самоорганизации и самообразования личности	<p>1. Технология самоорганизации (самоменеджмента) руководителя.</p> <p>2. Технология индивидуального и коллективного целеполагания и целеопределения предстоящей деятельности.</p> <p>3. Технология деятельностной рефлексии (самоконтроля) руководителя.</p> <p>4. Технологии психологической мобилизации и самомотивации.</p> <p>5. Основные положения научной организации труда.</p> <p>6. Принципы и методы планирования работ и личного времени.</p> <p>7. Рационализация приемов работы руководителя.</p> <p>8. Саморазвитие и его актуальность в наше время.</p> <p>9. Понятие профессионального становления и профессионального саморазвития.</p> <p>10. Роль самоподготовки (самообразования и самовоспитания) при достижении вершин профессионального мастерства.</p> <p>11. Роль самореализации (самовыражения и самоутверждения) при достижении вершин профессионального мастерства.</p>

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 10 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерные варианты тестовых заданий

Тест 1. Введение в социологию и психологию

1. Общество как целостная, динамически развивающаяся система, а также все подсистемы, функционирующие в его рамках – экономическая, политическая, социальная, духовная, не характеризуются:

- 1) саморегуляцией;
- 1) самоуправлением;
- 2) самоорганизацией;
- 3) самоопределением.

Эталон ответа: 4) самоопределением.

2. Современный тип общества, характеризующийся возрастающей ролью информации и расширением значимости личности в управленческих решениях, называется:

- 1) традиционным;
- 2) индустриальным
- 3) постиндустриальным;
- 4) аграрным.

Эталон ответа: 3) постиндустриальным.

3. Социология как наука возникла в ...

- 1) в середине XIX века;
- 2) в начале XX века;
- 3) в конце XVIII века;
- 4) в конце XX века.

Эталон ответа: 1) в середине XIX века.

4. Основоположителем социологии является:

- 1) М. Вебер;
- 2) П. Сорокин;
- 3) В. Парето;
- 4) О. Конт.

Эталон ответа: 4) О. Конт.

5. Имя великого философа, который в трактате «О Душе» выделил психологию как своеобразную область знания и впервые выдвинул идею неразделимости души и живого тела

- 1) Конфуций;
- 2) Парменид;
- 3) Аристотель.

Эталон ответа: 3) Аристотель.

6. Психология это наука о....

- 1) о психике и психических явлениях;
- 2) о жизни и поведении человека

3) о душе и характере человека.

Эталон ответа: 1) о психике и психических явлениях.

7. К познавательным психическим процессам относятся психические процессы, связанные с.....

- 1) восприятием и переработкой информации;
- 2) эмоциональными и психическими процессами;
- 3) с восприятием неосознаваемых процессов.

Эталон ответа: 1) восприятием и переработкой информации.

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

- 1) методология;
- 2) метод;
- 3) правило;
- 4) способ.

Эталон ответа: 1) методология.

9. К методам прикладной социологии не относится:

- 1) анализ документов;
- 2) классификация
- 3) социальный эксперимент;
- 4) наблюдение.

Эталон ответа: 2) классификация.

10. Всеобщим методом социологии не является:

- 1) классификация;
- 2) статистический метод;
- 3) абстрагирование;
- 4) кросскультурный анализ.

Эталон ответа: 4) кросскультурный анализ.

11. Теория П. Сорокина, дифференцировавшая совокупности людей на классы, группы, слои в иерархическом ранге, выражающаяся в существовании высших и низших слоев населения:

- 1) социальная стратификация;
- 2) социальная классификация;
- 3) социальная мобильность;
- 4) социальная девиация.

Эталон ответа: 1) социальная стратификация.

Тест 2. Личность как объект и субъект управления

1. Совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных пониманием собственных функций – это ...

- 1) статус индивида;
- 2) социальная роль;
- 3) поведение человека;
- 4) девиантное поведение.

Эталон ответа: 3) поведение человека.

2. Поведение человека, отклоняющееся от общепринятых стандартов и норм, получило название:

- 1) аффективное;
- 2) делинквентное;
- 3) социальное;
- 4) девиантное;

Эталон ответа: 4) девиантное.

3. К природным чертам личности относят:

- 1) образование;

- 2) эмоции;
- 3) привычки;
- 4) круг общения.

Эталон ответа: 2) эмоции.

4. К социальным факторам личности относят:

- 1) привычки;
- 2) чувства;
- 3) восприятие;
- 4) память.

Эталон ответа: 1) привычки.

5. Сторонники какой доктрины утверждали, что человек – «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе; труд может приносить ему не меньшее удовольствие, чем игра?

- 1) классическая школа;
- 2) административная школа;
- 3) школа «человеческих отношений»;
- 4) Чикагская школа.

Эталон ответа: 3) школа «человеческих отношений».

6. Процесс организации и интерпретации представлений об окружающем мире получил название:

- 1) восприятие;
- 2) суждение;
- 3) умозаключение;
- 4) поведение.

Эталон ответа: 1) восприятие.

7. На восприятие человеком действительности оказывают влияние упрощенные представления о сложных явлениях и объектах, содержащие односторонние описания, принимаемые за полные, то есть ...

- 1) предрассудки;
- 2) стереотипы;
- 3) ритуалы;
- 4) церемонии.

Эталон ответа: 2) стереотипы.

8. Оценка окружающими личности данного субъекта и исполняемой им роли, определяющая его реальное и ожидаемое место в системе социальных связей – это... индивида.

- 1) ранг;
- 2) роль;
- 3) статус;
- 4) поведение.

Эталон ответа: 3) статус.

9. Преданный и дисциплинированный член организации, полностью принимающий ценности и нормы поведения, который старается вести себя таким образом, чтобы не входить в противоречие с интересами организации, характеризует тип поведения – ...

- 1) «приспособленец»;
- 2) «оригинал»;
- 3) «бунтарь»;
- 4) «конформист».

Эталон ответа: 4) «конформист».

10. Внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов – это ...

- 1) стимулирование;
- 2) нормирование;
- 3) мотивация;
- 4) социализация.

Эталон ответа: 3) мотивация.

Тест 3. Социальная психология трудового коллектива.

1. К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива относятся:

- 1) организационные изменения.
- 2) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива
- 3) материальную базу предприятия.

Эталон ответа: 1) организационные изменения; 3) материальную базу предприятия.

2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности – это:

- 1) группа;
- 2) коллектив;
- 3) трудовой коллектив.

Эталон ответа: 3) трудовой коллектив.

3. Условия, влияющие на развитие трудового коллектива:

- 1) Уровень взаимодействия с другими коллективами;
- 2) Сходство состава трудового коллектива;
- 3) Количество участников трудового коллектива.

Эталон ответа: 1)-3) все ответы верны.

4. К основным функциям личности, реализуемых в трудовом коллективе, относятся:

- 1) трудовая функция;
- 2) познавательная функция;
- 3) общественная функция;

Эталон ответа: 1)-3) все ответы верны.

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

- 1) производственными и непроизводственными;
- 2) Постоянными и временными;
- 3) первичные и вторичные;
- 4) коллектив, формируются и стабильными.

Эталон ответа: 3) первичные и вторичные.

6. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж) – это:

- 1) производственно-функциональная структура трудового коллектива;
- 2) социально-организационная структура трудового коллектива;
- 3) социально-демографическая структура трудового коллектива;
- 4) социально-психологическая структура трудового коллектива.

Эталон ответа: 3) Социально-демографическая структура трудового коллектива.

7. Трудовая адаптация бывает:

- 1) первичной;
- 2) вторичной;
- 3) прерывистой.

Эталон ответа: 1) первичной; 2) вторичной.

8. Психофизиологическая адаптация – это:

- 1) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива;
- 2) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями;

3) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда;

4) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

Эталон ответа: 3) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда.

9. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации являются:

1) профессиональная ориентация;

2) профессиональный отбор;

3) престиж и привлекательность профессии.

Эталон ответа: 1) профессиональная ориентация.

10. К социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации относят:

1) уровень притязаний, восприятие самого себя;

2) образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение;

3) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса;

4) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

Эталон ответа: 4) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

11. Социальные общности, представляющие собой взаимодействующие группы людей, деятельность которых координируется и управляется для достижения общей цели это:

1) социальная страта;

2) социальная организация;

3) социальная сфера;

4) социальный институт;

Эталон ответа: 2) социальная организация.

12. Совокупность государственных и общественных организаций, институтов, участвующих в государственной и общественно-политической жизни страны, является ...

1) социальной системой;

2) политической системой;

3) духовной системой;

4) экономической системой;

Эталон ответа: 2) политической системой.

13. В своей повседневной жизни люди оказываются втянутыми в деятельность множества организаций, которые можно подразделить на два основных типа:

1) социальные и духовные;

2) производственные и трудовые;

3) формальные и неформальные;

4) экономические и политические

Эталон ответа: 3) формальные и неформальные.

Тест 4. Отношения в трудовом коллективе.

1. Совокупность связей между людьми, возникающая в процессе их взаимодействия – это ...:

1) личные отношения;

2) межличностные отношения;

3) жизненные отношения;

4) культурные отношения;

Эталон ответа: 2) межличностные отношения.

2. Автор концепции солидарности, изложенной в работе «О разделении общественного труда», рассматривал солидарность как высшую универсальную моральную ценность, способствующую созданию гармонии и единства в обществе:

1) О. Конт;

2) Г. Спенсер;

3) М. Вебер;

4) Э. Дюркгейм.

Эталон ответа: 4) Э. Дюркгейм.

3. По мнению Э. Дюркгейма, этот тип солидарности возникает в более развитых странах и основан на разделении труда, где каждый индивид выполняет свою профессиональную функцию:

1) механическая солидарность;

2) трудовая солидарность;

3) органическая солидарность;

4) позитивная солидарность.

Эталон ответа: 3) органическая солидарность.

4. Мнение, заключающее в себе скрытое или явное отношение различных социальных групп, общностей, индивидов к проблемам, событиям, фактам действительности в конкретной ситуации – это:

1) идеология;

2) социальная технология;

3) общественное мнение;

4) манипуляция.

Эталон ответа: 3) общественное мнение.

5. Обладание людьми знаниями и опытом для верной коллективной оценки той или иной проблемы, эта характеристика общественного мнения:

1) зрелость;

2) распространенность;

3) интенсивность;

4) компетентность.

Эталон ответа: 4) компетентность.

6. Совокупность теорий, идей, взглядов, отражающих реальное бытие, в качестве форм которого выступают политика, мораль, философия, религия, искусство и т.д.:

1) общественное мнение;

2) социальный институт;

3) общественное сознание;

4) общественный интерес.

Эталон ответа: 3) общественное сознание.

7. Вид социального взаимодействия между участниками, имеющими взаимоисключающие или несовместимые цели:

Эталон ответа: конфликт.

8. К субъектам конфликта не относят:

1) ресурсы;

2) организацию;

3) институт;

4) общественную группу.

Эталон ответа: 1) ресурсы.

9. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:

1) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей;

2) Способность сохранять целостность трудового коллектива;

3) Общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок.

Эталон ответа: 2) Способность сохранять целостность трудового коллектива.

10. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:

1) ассимиляции;

2) ознакомление;

3) приспособление.

Эталон ответа: 1) ассимиляции.

Тест 5. Социально-психологический аспект управления трудовым коллективом.

1. Древние греки называли поглотители времени ...

- 1) хронографами;
- 2) хронологиями;
- 3) хронотипами;
- 4) хронофагами;
- 5) хронотопами.

Эталон ответа: 4) хронофагами.

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

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

Эталон ответа: 4) воспитательная деятельность.

3. Автор теории циркуляции элит, считавший, что элиты имеют тенденцию к упадку, а «неэлиты» в свою очередь способны создать достойных преемников элитарным элементам:

- 1) В. Парето;
- 2) А. Маслоу;
- 3) О. Конт;
- 4) В. Парето.

Эталон ответа: 1) В. Парето и 4) В. Парето.

4. ... разработал концепции «достигающего работника» и «достигающего руководителя», считая основными движущими импульсами ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

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

Эталон ответа: 2) Ф. Тейлор.

5. Сознательное предоставление чрезмерной информации с целью лишить человека возможности адекватно ее усваивать:

- 1) информационная война;
- 2) информационный голод;
- 3) информационная перегрузка;
- 4) использование секретности.

Эталон ответа: 3) информационная перегрузка.

6. Использование автоматической реакции индивида на те или иные психологические стимулы – это:

- 1) рациональное манипулирование;
- 2) экономическое манипулирование;
- 3) политическое манипулирование;
- 4) психологическое манипулирование.

Эталон ответа: 4) психологическое манипулирование.

7. Социальный контроль может быть:

- 1) внешним и внутренним;
- 2) постоянным и непостоянным;
- 3) рациональным и иррациональным;
- 4) сильным и слабым.

Эталон ответа: 1) внешним и внутренним.

8. Специалисты считают, что гораздо эффективнее социальный контроль:

- 1) прямой и косвенный;
- 2) внешний и негативный;
- 3) внутренний и позитивный;
- 4) косвенный и негативный;

Эталон ответа: 3) внутренний и позитивный.

9. Психологический климат трудового коллектива – это:

- 1) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- 2) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- 3) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- 4) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

Эталон ответа: 4) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

10. Типы социально-психологического климата бывают:

- 1) благоприятный и неблагоприятный;
- 2) благоприятный и неустойчивый;
- 3) неустойчивый и неблагоприятный;

Эталон ответа: 1) благоприятный и неблагоприятный.

11. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

- 1) позиция социальной активности;
- 2) позиция социальной инертности;
- 3) потребительская позиция;
- 4) антиобщественная позиция.

Эталон ответа: 3) потребительская позиция.

12. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:

- 1) позиция социальной активности;
- 2) позиция социальной инертности;
- 3) потребительская позиция;
- 4) антиобщественная позиция.

Эталон ответа: 2) позиция социальной инертности;

Тест 6. Роль личности руководителя в управлении трудовым коллективом.

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

- 1) Дж. Морено;
- 2) В. Парето;
- 3) О. Контом;
- 4) П. Сорокиным.

Эталон ответа: 1) Дж. Морено.

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

- 1) опрос;
- 2) социометрия;
- 3) интервью;

4) анкетирование.

Эталон ответа: 2) социометрия.

3. Социометрическая процедура позволяет измерить:

- 1) авторитет лидера;
- 2) производительность труда;
- 3) затраты рабочего времени;
- 4) количество выпускаемой продукции.

Эталон ответа: 1) авторитет лидера.

4. Автор идеи социальной мобильности, под которой понимается любой переход индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую, различал два основных типа социальной мобильности – горизонтальную и вертикальную:

- 1) В. Ленин;
- 2) К. Маркс;
- 3) О. Конт;
- 4) П. Сорокин.

Эталон ответа: 4) П. Сорокин.

5. Несущественным признаком коллектива является:

- 1) наличие общей цели;
- 2) наличие профессиональных групп;
- 3) наличие организационной культуры;
- 4) отождествление себя с группой;

Эталон ответа: 2) наличие профессиональных групп.

6. Не является позитивной стороной нормативной регуляции поведения членов группы:

- 1) стандартизация моделей поведения;
- 2) обеспечение комфортности;
- 3) потеря индивидуальности;
- 4) информирование о нормах поведения.

Эталон ответа: 3) потеря индивидуальности.

7. Устойчивая система внутренних связей группы, проявляющаяся в эмоциональном настрое, общественном мнении и результатах деятельности – это

- 1) ценности;
- 2) убеждения;
- 3) психологический климат;
- 4) организационная культура;

Эталон ответа: 3) психологический климат.

8. Способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение или преобразование социального объекта, достижение заданного результата, особенностью которого является алгоритмизация деятельности:

- 1) социальные инновации;
- 2) социальное прогнозирование;
- 3) социальные технологии;
- 4) социальная инженерия;

Эталон ответа: 3) социальные технологии.

9. В основе психоаналитической трактовки природы лидерства лежат взгляды:

- 1) О. Конта;
- 2) З. Фрейда;
- 3) Ф. Аквинского;
- 4) Н. Макиавелли.

Эталон ответа: 2) З. Фрейд.

10. В ситуационной концепции лидерства главным считается:

- 1) востребованность конкретных качеств личности;

- 2) обоснованность личностных интересов;
- 3) развитость умственных способностей;
- 4) развитость системы социальных взаимодействий.

Эталон ответа: 1) востребованность конкретных качеств личности.

Тест 7. Технологии управления трудовыми конфликтами.

1. Конфликтная ситуация – это

- 1) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- 2) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- 3) столкновение равных по силе, но противоположных по направлению интересов, мотивов поведение.

Эталон ответа: 2) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

2. Инцидент – это

- 1) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта;
- 2) внешнее согласие с мнением группы при внутреннем несогласии;
- 3) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Эталон ответа: 1) накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

3. Укажите название конфликта, возникновение которого связано с личностными особенностями конфликтующих.

- 1) объективный;
- 2) затяжной;
- 3) субъективный;
- 4) кратковременный;

Эталон ответа: 3) субъективный.

4. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим.

- 1) уклонение;
- 2) конкуренция;
- 3) приспособление;
- 4) сотрудничество;
- 5) эгоизм.

Эталон ответа: 5) эгоизм.

5. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором один из участников конфликта приносит в жертву собственные интересы ради другого.

- 1) альтруизм;
- 2) компромисс;
- 3) уклонение;
- 4) сотрудничество;
- 5) приспособление.

Эталон ответа: 3) уклонение.

6. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

- 1) перемирие;
- 2) уклонение;
- 3) конкуренция;
- 4) компромисс;
- 5) сотрудничество.

Эталон ответа: 5) сотрудничество.

7. Назовите стиль поведения в конфликте, при котором соглашение между участниками конфликта достигается путем взаимных уступок.

- 1) сотрудничество;
- 2) компромисс;
- 3) приспособление;
- 4) конкуренция.

Эталон ответа: 2) компромисс.

8. Внутренние побудительные силы (потребности, интересы, цели, убеждения, идеалы), подталкивающие субъектов к конфликту называются...

- 1) образом конфликтной ситуации;
- 2) предметом конфликта;
- 3) мотивами конфликта;
- 4) позициями конфликтующих сторон.

Эталон ответа: 3) мотивами конфликта.

9. Отображение конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия - это ...

- 1) предмет конфликта
- 2) позиции конфликтующих сторон;
- 3) образ конфликта;

Эталон ответа: 2) позиции конфликтующих сторон.

10. Деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и устранение проблемы.

- 1) принятие соглашения;
- 2) разрешение конфликта;
- 3) уклонен.

Эталон ответа: 2) разрешение конфликта.

Тест 8. Технология самоорганизации и самообразования личности

1. Автором иерархической теории потребностей является:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Д. Макгрегор;
- 3) Ф. Херцберг;
- 4) Р. Лайкерт.

Эталон ответа: 1) А. Маслоу.

2. Высшей потребностью в пирамиде А. Маслоу считается потребность в ...

- 1) безопасности;
- 2) принадлежности к группе;
- 3) самовыражении;
- 4) престижности.

Эталон ответа: 3) самовыражении.

3. По мнению А. Маслоу, к вторичным (социальным) потребностям не относятся потребности:

- 1) экзистенциальные;
- 2) престижные;
- 3) духовные;
- 4) социальные.

Эталон ответа: 1) экзистенциальные.

4. Автор двухфакторной теории мотивации, рассматривающей факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность от выполнения рабочих заданий, которая основывается на иерархическом подходе к потребностям человека:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Д. Макгрегор;
- 3) Ф. Херцберг;
- 4) Р. Лайкерт.

Эталон ответа: 3) Ф. Херцберг.

5. Потребности более высокого уровня становятся актуальными, если в достаточной мере

удовлетворены потребности в:

- 1) самосовершенствовании;
- 2) самоактуализации;
- 3) уважении;
- 4) физиологические.

Эталон ответа: 4) физиологические.

6. Экстраординарная способность, некоторое качество индивида, выделяющее его среди остальных, называется –

- 1) бюрократизм;
- 2) святость;
- 3) харизма;
- 4) воля.

Эталон ответа: 3) харизма.

7. Целенаправленно созданная или стихийно возникшая форма отражения объекта в сознании людей, «визитная карточка», создаваемая личностью для других, образ, ориентированный и предполагающий возможную реакцию у окружающих:

- 1) харизма;
- 2) имидж;
- 3) архетип;
- 4) персона.

Эталон ответа: 2) имидж.

8. Неспособность выдержать собственную индивидуальность, уникальность и ответственность перед миром, что является основным мотивом поведения, Э. Фромм назвал:

- 1) испытание свободой;
- 2) страх перед свободой;
- 3) свободой;
- 4) бегством от свободы;

Эталон ответа: 4) бегством от свободы.

9. Теорию черт лидера, доминировавшую в 1940-х годах, именуют:

- 1) теорией «великих людей»
- 2) теорией «высшего общества»
- 3) теорией «элит»
- 4) теорией «авторитета»

Эталон ответа: 1) теорией «великих людей».

10. Сильные личностные характеристики лидера не включают:

- 1) ограниченностью взглядов
- 2) интеллект
- 3) трудолюбие
- 4) честность

Эталон ответа: 1) ограниченностью взглядов.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание социально-психологических, управленческих терминов, определений, понятий
	Знание основных законов и закономерностей в области социологии и психологии управления
	Знание предпроектных исследований, включая социологические; средств и методов работы с библиографическими и иконографическими источниками; оформления результатов работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования
	Знание основных методов работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; профессиональных услуг в разных организационных формах
	Знание организации мероприятий по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение использовать социально-психологический, управленческий понятийно-категориальный аппарат
	Умение применять предпроектные исследования, включая социологические; средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками; результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования
	Умение применять методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и устранения недостатков; оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах
	Умения проводить мероприятия по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях
Навыки	Навыки работы с предпроектными исследованиями, включая социологические; средствами и методами работы с

	библиографическими и иконографическими источниками; результатами работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования
	Навыки работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; оказания профессиональных услуг в разных организационных формах
	Навыки работы в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основных понятий, принципов, методов, функций социологии и психологии управления	Не знает терминов и определений в области социологии и психологии управления	Знает термины и определения, при этом может допускать неточности формулировок
Знание основных законов и закономерностей в области социологии и психологии управления	Не знает основные закономерности в области социологии и психологии управления и соотношения, принципы построения знаний	Знает основные закономерности в области социологии и психологии управления, соотношения, принципы построения знаний, их интерпретирует и использует
Знание предпроектных исследований, включая социологические; средств и методов работы с библиографическими и иконографическими источниками; оформления результатов работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	Не знает предпроектных исследований, включая социологические; средств и методов работы с библиографическими и иконографическими источниками; оформления результатов работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного	Знает предпроектных исследований, включая социологические; средств и методов работы с библиографическими и иконографическими источниками; оформления результатов работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования

	моделирования	
Знание основных методов работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; профессиональных услуг в разных организационных формах	Не знает основных методов работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; профессиональных услуг в разных организационных формах	Знает основные методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и устранения недостатков; профессиональные услуги в разных организационных формах
Знание организации мероприятий по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Не знает организации мероприятий по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Знает организацию мероприятий по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя

		возможны и некоторые неточности
--	--	---------------------------------

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение использовать социально-психологический, управленческий понятийно-категориальный аппарат	Не умеет использовать социально-психологический, управленческий понятийно-категориальный аппарат, или ориентируется крайне слабо	Хорошо ориентируется в социально-психологическом, управленческом понятийно-категориальном аппарате
Умение применять предпроектные исследования, включая социологические; средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками; результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	Не умеет применять предпроектные исследования, включая социологические; средства и методы работы с библиографическим и иконографическими источниками; результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования или использует его со значительными ошибками	На достаточно приемлемом уровне умеет применять предпроектные исследования, включая социологические; средства и методы работы с библиографическими и иконографическими источниками; результаты работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования
Умение применять методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и устранения недостатков; оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах	Не умеет применять методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и	Умеет применять методы работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критическую оценку своих достоинств и недостатков, поиск путей и выбор средств развития достоинств и устранения недостатков;

	устранения недостатков; оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах	оказывать профессиональные услуги в разных организационных формах, хотя возможны и отдельные незначительные ошибки
Умения проводить мероприятия по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Не умеет пользоваться информационно-правовыми ресурсами для решения профессиональных задач	В полной мере умеет пользоваться информационно-правовыми ресурсами для решения профессиональных задач

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Навыки работы с предпроектными исследованиями, включая социологические; средствами и методами работы с библиографическими и иконографическими источниками; результатами работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	Не владеет навыками работы с предпроектными исследованиями, включая социологические; средствами и методами работы с библиографическим и иконографическими источниками; результатами работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования	В полной мере владеет навыками работы с предпроектными исследованиями, включая социологические; средствами и методами работы с библиографическим и иконографическими источниками; результатами работ по сбору, обработке и анализу данных, в том числе с использованием средств автоматизации и компьютерного моделирования
Навыки работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и недостатков, поиска путей и выбора средств развития достоинств и устранения недостатков; оказания профессиональных услуг в разных организационных формах	Не владеет навыками работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и	В полной мере владеет навыками работы в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия; критической оценки своих достоинств и

	недостатков, поиска путей и выбора средства развития достоинств и устранения недостатков; оказания профессиональные услуги в разных организационных формах	недостатков, поиска путей и выбора средства развития достоинств и устранения недостатков; оказания профессиональные услуги в разных организационных формах
Навыки работы в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Не владеет навыками работы в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях	Владеет навыками работы в мероприятиях по повышению квалификации и продолжению образования: в мастер-классах, проектных семинарах и научно-практических конференциях

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Психология и этика делового общения: учеб. и практикум для акад. бакалавриата для студентов вузов, обучающихся по экон. и гуманитар. направлениям и специальностям [Текст] / ред. В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышова. – 7-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 407 с.

2. Самыгин, С.И. Социология и психология управления: учеб. пособие для студентов вузов [Текст] / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев. – Москва: КНОРУС, 2016. – 254 с. – Режим доступа: http://www.knorus.ru/upload/knorus_new/pdf/9177.pdf.

3. Социология управления: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям подгот. «Социология», «Упр. персоналом», «Гос. и муницип. упр.» [Текст] / А. Ф. Борисов [и др.]; ред. А. Ф. Борисов. – М.: Академия, 2014. – 302 с.

4. Социология и психология управления: методические указания по освоению дисциплины для студентов направления подготовки 09.03.02 – Информационные системы и технологии [Текст] / сост. В.Н. Фомин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 30 с.

5. Тоцкая, И. В. Социология и психология управления: учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения направления бакалавриата 190100 – Назем. транс-порт.-техн. комплексы [Текст] / И. В. Тоцкая. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 102 с.

6. Фомин, В.Н. Социальный менеджмент: учеб. пособие [Текст] / В.Н. Фомин, И.В. Савенкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. – 203 с.

7. Данилова И.А., Нуриева Р.Н. Социология и психология управления краткий курс [Электронный ресурс] / И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – TheLib.Ru: Электронная библиотека http://thelib.ru/books/i_a_danilova/sociologiya_i_psihologiya_upravleniya-read.html.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Библиотека психологической литературы. <http://lib.ru/PSIHO>.
2. ВЦИОМ. Официальный сайт: <http://wciom.ru/>.

3. Виртуальная «Библиотека учебной и научной литературы» Русского гуманитарного интернет-университета.
<http://sbiblio.com/biblio/default.aspx?group=0B>.

4. Официальное электронное представительство редакционной коллегии журнала «Общественные науки и современность»:
<http://ons2000.chat.ru>.

5. Университетская электронная библиотека In Folio:
www.infoliolib.info/.

6. Учреждение Российской академии наук. Институт социологии РАН. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс):
<http://www.isras.ru/socis.html>.

7. Официальный сайт журнала «Социологические исследования» (СоцИс): <http://www.isras.ru/socis.html>.

8. Официальный сайт «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/articles>.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Утверждение рабочей программы без изменений
Рабочая программа без изменений утверждена на 2020 /2021 учебный
год.

Протокол № 6 заседания кафедры от « 22 » мая 2020г.

Заведующий кафедрой _____ / Гузайров В.Ш.


подпись, ФИО

Директор института _____ / Дорошенко Ю.А.


подпись, ФИО

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

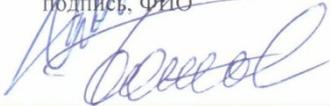
Утверждение рабочей программы без изменений
Рабочая программа без изменений утверждена на 2020 /2021 учебный
год.

Протокол № 7 заседания кафедры от «25» мая 2020г.

Заведующий кафедрой _____ / Гузаиров В.Ш.


подпись, ФИО

Директор института _____ / Дорошенко Ю.А.


подпись, ФИО