

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

СОГЛАСОВАНО  
Директор института заочного  
образования  
  
/ С.Е. Спесивцева  
« 31 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
  
« 31 » августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины (модуля)**

Социальный менеджмент

направление подготовки (специальность):

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль, специализация):

38.03.03-01 Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная


Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г.Шухова в 2021 году.

Составитель: докт. социол. наук, проф.  (В.В. Бахарев)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » сентя 2021 г., протокол № 8

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

Рабочая программа согласованна с выпускающей кафедрой социологии и управления

« 26 » сентя 2021 г.

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

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

« 30 » сентя 2021 г., протокол № 7

Председатель:  
кандидат экономических 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   |
|---|--|--|--|
| <p>Универсальная компетенция.</p> <p><b>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</b></p> | <p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> | <p>УК 6.4.</p> <p>Использует технологии управления своим временем</p>                        | <p>Демонстрирует знания основных понятий тайм-менеджмента как технологии самоменджмента: об основных принципах эффективного использования времени, причинах дефицита времени, принципах и приемах его организации</p>  |
|   |  |  | <p>Демонстрирует умения проводить анализ использования рабочего времени, пользоваться системой управления временем, рационально структурировать и организовывать рабочее и личное время</p>  |
|   |  | <p>УК 6.5.</p> <p>Моделирует и активизирует основные направления социального менеджмента</p> | <p>Демонстрирует знания об основных функциях, приемах; ресурсах, современных технологиях социального менеджмента: управлении стрессом, методах и критериях принятия эффективных решений, самодиагностике, самореализации, саморазвитии, самомотивировании и самоконтроле, правилах личной организованности</p> |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  |  | <p>и самодисциплины, основных подходах к планированию личного развития и самореализации; технологиях управления результативностью</p> <p>Демонстрирует умения определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности; осуществлять выбор ее приоритетов, оценивать свои планы и результаты деятельности; использовать индивидуальные и групповые методы принятия решений, организовывать рабочее место.</p> <p>Демонстрирует навыки формулирования и планирования жизненных целей при решении сложных управленческих задач; организации рабочего дня, выявления приоритетов с помощью АБВ анализа, повышения личной эффективности, самоорганизации и самообразования</p> |
| <b>Общепрофессиональная компетенция</b> | ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | ОПК-1.1. Применяет экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | <p>Демонстрирует знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> <p>Демонстрирует умения использовать знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  |   | Демонстрирует навыки использования знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач |
|  |  | ОПК-1.2.<br>Использует российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Демонстрирует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач  |
|  |  |   | Демонстрирует умения применять знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач   |
|  |  |   | Демонстрирует навыки использования знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач   |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1. 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 | Наименования дисциплины |
|--------|-------------------------|
| 1      | Самоменеджмент          |
| 2      | Социальный менеджмент   |
|        |                         |

**2. Компетенция ОПК-1.** Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского

законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

| Стадия | Наименования дисциплины                              |
|--------|--|
| 1      | Психология   |
| 2      | Социология и психология управления                   |
| 3      | Социальный менеджмент                                |
| 4      | Трудовое право                                       |
| 5      | Управление персоналом организации                    |
| 6      | Кадровая политика и кадровое планирование            |
| 7      | Мотивация, стимулирование и оплата труда             |
| 8      | Правовое регулирование профессиональной деятельности |

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа.

Форма промежуточной аттестации зачет

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

| Вид учебной работы  | Всего часов | Семестр № 4 |
|---|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час  | 72          | 72          |
| <b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>  | 34          | 34          |
| лекции  | 17          | 17          |
| лабораторные  | -           | -           |
| практические  | 17          | 17          |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации                              | 2           | 2           |
| <b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>          | 38          | 38          |
| Курсовой проект   | -           | -           |
| Курсовая работа   | -           | -           |
| Расчетно-графическое задание  | -           | -           |
| Индивидуальное домашнее задание   | 8           | 8           |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 28          | 28          |
| Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)   | зачет       | зачет       |

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 4

| № п/п   | Наименование раздела (краткое содержание)  | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час |                      |                      |                        |
|---|--|---|----------------------|----------------------|------------------------|
|   |  | Лекции  | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| <b>1. Лекция 1. Методологические основы социального менеджмента</b> |  |   |                      |                      |                        |
|   | Понятие социального менеджмента. Предмет, субъект и объект социального менеджмента. Социальные процессы и их классификация. Управление социальными процессами. Управление социальным развитием организации.  | 2   | 2                    | –                    | 4                      |
| <b>2. Лекция 2. Становление социального менеджмента</b>             |  |   |                      |                      |                        |
|   | Основные причины возникновения социального менеджмента. История появления социального менеджмента. Этапы становления социального менеджмента. 1 Этап Школа научного управления. 2 Этап Административная школа управления. 3 Этап Школа «человеческих отношений». 4 Этап Кибернетическая школа. 5 Этап Процессный подход к социальному управлению. 6 Этап Школа социальной системы. 7 Этап Ситуационный подход.   | 2   | 2                    | –                    | 4                      |
| <b>3. Лекция 3. Законы и принципы социального менеджмента</b>       |  |   |                      |                      |                        |
|   | Закон необходимого разнообразия. Закон специализации управления. Закон интеграции управления. Закон экономии времени. Закон приоритетности социальных целей. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Закон передачи функций управления (функций, прав, полномочий, ресурсов) народным органам самоуправления. Принципы социального менеджмента: единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении; единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы; сочетания отраслевого и территориального управления; приоритетности в достижении стратегических целей; научности социального управления; прогнозирования социального управления; мотивации (стимулирования) труда; ответственности за результаты социального управления; рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров; экономичности и эффективности управления; системности | 2   | 2                    | –                    | 4                      |

|  |  |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|
|  | (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев); иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню); необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система); обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным); сочетания единоначалия и коллегиальности; ситуационного управления по прогнозированию возмущений; программно-целевого обеспечения; делегирования полномочий; гуманизма и нравственности в управлении; гласности в принятии решения. |   |   |   |   |
| <b>4. Лекция 4 Социальный менеджмент как уровень управления в обществе и функции социального менеджмента</b> |  |   |   |   |   |
|  | Сущность и содержание социального менеджмента как разновидности социального управления. Методы социального управления. Управленческие решения. Управленческие функции. Целеполагание. Прогнозирование. Функция мотивирования. Классификации типов коммуникаций в деятельности руководителя. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Организационные коммуникации. Типы и принципы контроля. Подбор и расстановка кадров. Классификация функций социального менеджмента. Особенности информационно-управленческих и сервисно-управленческих функций.   | 2 | 2 | – | 4 |
| <b>5. Лекция 5 Социальная политика и институты социального менеджмента</b>                                   |  |   |   |   |   |
|  | Объект социальной политики. Содержание социальной политики. Механизмы выработки и реализации социальной политики. Универсальные функции социальных институтов. Классификация социальных институтов Г. Спенсера. Современная классификация институтов: экономические, политические, воспитательные, культурные, религиозные, семейные, военные, правовые, социальные в узком смысле слова и их критерии. Институты государственного и местного управления. Институт менеджмента. Корпоративная культура и ее уровни. Рациональная структура организации. Система социальных ролей. Корпоративные символы и корпоративный дух. Типы корпоративных культур.   | 2 | 2 | – | 4 |
| <b>6. Лекция 6. Социальная сфера и управленческая культура</b>   |  |   |   |   |   |
|  | Основные компоненты социальной сферы. Социальная инфраструктура и процессы ее образования. Механизмы управления социальной сферой. Современная управленческая культура: сущность и   | 2 | 2 | – | 4 |



|   |   |           |           |          |           |
|---|---|-----------|-----------|----------|-----------|
|   | важнейшие структурные элементы. Механизмы формирования управленческой культуры.   |           |           |          |           |
| <b>7. Лекция 7. Основы современной российской доктрины социального менеджмента</b>                            |   |           |           |          |           |
|   | Сущность и содержание социальной доктрины. Корпоратизм как способ организации общественной жизни. Методы реализации социальной доктрины. Стратегический социальный менеджмент, цели и задачи. Основные подходы к реализации концепции партисипативного управления: анализ окружения, цели и средства, деятельностный подход.  | 2         | 2         | –        | 4         |
| <b>8. Лекция 8. Социальная защита населения. Социальный мониторинг и приоритетные национальные проекты РФ</b> |   |           |           |          |           |
|   | Виды социальной защиты. Социальные гарантии. Минимальные социальные стандарты. Социальная помощь. Социальное обеспечение. Социальное страхование. Сущность и содержание социального мониторинга. Требования к методике, выборке и инструментарию социального мониторинга. Особенности социального мониторинга. Приоритетные направления «инвестиций в человека»: здравоохранение; образование; жильё; сельское хозяйство. | 3         | 3         | –        | 10        |
|   | <b>ВСЕГО</b>  | <b>17</b> | <b>17</b> | <b>–</b> | <b>38</b> |

#### 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 № 4 |   |  |            |  |
| 1           | <b>Методологические основы социального менеджмента</b>  | Предмет, субъект и объект социального менеджмента. Этапы становления социального менеджмента.  | 4          | 8  |
| 2           | <b>Законы и принципы социального менеджмента</b>  | Законы социального менеджмента<br>Принципы социального менеджмента   | 2          | 4  |
| 3           | <b>Социальный менеджмент как уровень управления обществом и функции социального менеджмента</b> | Методы социального управления. Управленческие функции. Типы и принципы контроля. Особенности информационно-управленческих и сервисно-управленческих функций. | 2          | 4  |
| 4           | <b>Социальная политика и институты</b>  | Содержание социальной политики. Механизмы выработки и реализации социальной политики. Институты  | 2          | 4  |

|               |  |  |           |           |
|---------------|--|--|-----------|-----------|
|               | <b>социального менеджмента</b>   | государственного и местного управления. Институт менеджмента. Корпоративная культура и ее уровни. Типы корпоративных культур.  |           |           |
| 5             | <b>Социальная сфера и управленческая культура</b>  | Социальная инфраструктура и процессы ее образования. Механизмы управления социальной сферой. Механизмы формирования управленческой культуры.   | 2         | 4         |
| 6             | <b>Основы современной российской доктрины социального менеджмента</b>                            | Методы реализации социальной доктрины. Стратегический социальный менеджмент. Концепции партисипативного управления.  | 2         | 4         |
| 7             | <b>Социальная защита населения. Социальный мониторинг и приоритетные национальные проекты РФ</b> | Социальные гарантии. Минимальные социальные стандарты. Социальная помощь. Социальное обеспечение. Социальное страхование. Сущность и содержание социального мониторинга. Приоритетные направления «инвестиций в человека»: здравоохранение; образование; жильё; сельское хозяйство. Защита ИДЗ | 3         | 10        |
| <b>ВСЕГО:</b> |  |  | <b>17</b> | <b>38</b> |

### 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

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

*(код и формулировка компетенции)*

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания       |
|--|--|
| УК 6.4. Использует технологии                  | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |

|  |  |
|--|--|
| управления своим временем  |  |
| УК 6.5. Моделирует и активизирует основные направления социального менеджмента | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |

**2 Компетенция** ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

*(код и формулировка компетенции)*

| Наименование индикатора достижения компетенции   | Используемые средства оценивания       |
|--|--|
| ОПК-1.1. Применяет экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теорию в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |
| ОПК-1.2. Использует российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач   | 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     | <b>Методологические основы социального менеджмента</b>   | 1. Предмет, субъект и объект социального менеджмента.<br>2. Этапы становления социального менеджмента.   |
| 2     | <b>Законы и принципы социального менеджмента</b>   | 1. Законы социального менеджмента<br>2. Принципы социального менеджмента   |
| 3     | <b>Социальный менеджмент как уровень управления в обществе и функции социального менеджмента</b> | 1. Методы социального управления.<br>2. Управленческие функции.<br>3. Типы и принципы контроля.<br>4. Особенности информационно-управленческих и сервисно-управленческих функций.  |
| 4     | <b>Социальная политика и институты социального менеджмента</b>                                   | 1. Содержание социальной политики.<br>2. Механизмы выработки и реализации социальной политики.<br>3. Институты государственного и местного управления.<br>4. Институт менеджмента.<br>5. Корпоративная культура и ее уровни.<br>6. Типы корпоративных культур. |
| 5     | <b>Социальная сфера и управленческая культура</b>  | 1. Социальная инфраструктура и процессы ее образования.<br>2. Механизмы управления социальной сферой.<br>3. Механизмы формирования управленческой  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | культуры.   |
| 6 | <b>Основы современной российской доктрины социального менеджмента</b>                            | 1. Методы реализации социальной доктрины.<br>2. Стратегический социальный менеджмент.<br>3. Концепции партисипативного управления.  |
| 7 | <b>Социальная защита населения. Социальный мониторинг и приоритетные национальные проекты РФ</b> | 1. Социальные гарантии. Минимальные социальные стандарты.<br>2. Социальная помощь.<br>3. Социальное обеспечение.<br>4. Социальное страхование.<br>5. Сущность и содержание социального мониторинга.<br>6. Приоритетные направления «инвестиций в человека»: здравоохранение; образование; жильё; сельское хозяйство.<br>7. Защита ИДЗ |

### **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 30 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

#### **Примерные варианты тестовых заданий**

**1. Как научная дисциплина менеджмент относится к системе:**

- а) естественных наук
- б) гуманитарных наук**
- в) политических наук
- г) социально-экологических наук

**2. Причины, свидетельствующие о серьезных просчетах в обеспечении социального развития РФ:**

- а) экономические**
- б) политические
- в) правовые**
- г) экологические

**3. Совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей – это:**

- а) метод управления**
- б) форма управления
- в) средство управления
- г) среда управления

**4. При анализе деловых и дружеских взаимоотношений в коллективе незаменим социологический метод исследования:**

- а) анкетирование
- б) социометрический метод**
- в) тестирование
- г) интервьюирование

**5. Количество статусных групп в модели Уотсона:**

- а) - 2
- б) - 4
- в) - 6
- г) - 8

**6. Менеджмент – это:**

- а) - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- б) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- в) - эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.
- г) все ответы верны

**7. Родоначальником классической школы менеджмента является:**

- а) - Ч. Бебидж;
- б) - М. Вебер;
- в) - Ф. Тейлор.
- г) - В. Гузаиров

**8. Автор слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»:**

- а) - Ч. Бебидж;
- б) - М. Вебер;
- в) - Ф. Тейлор.
- г) Н. Данакин

**9. К среднему уровню менеджеров относятся:**

- а) - заместители;
- б) - руководители подразделений;
- в) - руководители групп
- г) все ответы верны

**10. Планирование – это:**

- а) - управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;
- б) - перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
- в) - обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.
- г) все ответы верны

**11. Форма планирования, при которой осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет:**

- а) - перспективное;
- б) - среднесрочное;
- в) - оперативное.
- г) текущее

**12. Форма планирования, при которой осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:**

- а) - перспективное;
- б) - среднесрочное;
- в) - оперативное.
- г) - текущее

**13. Организация – это:**

- а) - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- б) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- в) - это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.
- г) все ответы верны

**14. Установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации осуществляет функция:**

- а) - планирования;
- б) - организации;
- в) - контроля.
- г) все ответы верны

**15. Основные принципы организации социального менеджмента:**

- а) - непрерывность;
- б) - ритмичность;
- в) - надежность;
- г) - все ответы верны.

**16. Социальное регулирование – это:**

- а) - управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима социального управления;
- б) - процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
- в) - функция социального менеджмента
- г) все ответы верны

**17. Принципы социального регулирования:**

- а) - рациональность;
- б) - ритмичность;
- в) - надежность;
- г) - достоверность.

**18. Виды регулирования:**

- а) - проективное
- б) - реактивное;
- в) - операционное;
- г) - упреждающее.

**19. Назовите функции социального менеджмента:**

- а) - эволюционность
- б) - ритмичность;
- в) - мотивация;
- г) - законность;

**20. Влияние – это:**

- а) - поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
- б) - волевое отношение между людьми, основанное на силе;
- в) - убеждение человека в чем-либо.
- г) все ответы верны

**21. Задачи контроля:**

- а) - сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности;
- б) - оценка состояния и значимости полученных результатов;
- в) - разработка и принятие решений.
- г) все ответы верны

**22. Анализ – это:**

- а) - это управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков;
- б) - управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- в) - это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.
- г) все ответы верны

**23. Продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте является:**

- а) - А. Файолль;
- б) - Ч. Бебидж;

в) - М. Вебер.

г) Все ответы верны

**24. Назовите социальные методы управления:**

а) - метод профессионального отбора;

б) - метод социального нормирования;

в) - метод гуманизации труда.

г) все ответы верны

**25. Социальные методы управления:**

а) - метод управления группами;

б) - метод ролевых изменений;

в) - метод управления групповыми явлениями;

г) - все ответы верны.

**26. Основное отличие формальных и неформальных организаций:**

а) - в количестве членов организаций.

б) - в контактах с внешней средой.

в) - в способе возникновения.

г) - в связях между членами организации.

**27. Делегирование – это:**

а) возложенная на должностное лицо обязанность выполнить поставленные задачи, обеспечить их позитивное решение.

б) ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания.

в) - передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.

г) все ответы верны

**28. Группы работников делят на такие категории:**

а) - формальные и неформальные.

б) простые и сложные.

в) открытые и закрытые.

г) все ответы верны

**29. Стресс – это:**

а) - перегрузка нервной системы.

б) - рассеянность.

в) - вегетативно-психологическое состояние.

г) - увольнение с работы.

**30. К методам принятия управленческих решений относится:**

а) - мозговая атака.

б) - организация.

в) - формулировка.

г) - форма контроля.

**31. Первые представления об управлении зародились:**

а) - на стадии преобывтнообщинного общества

б) - в древнем египте

в) - в античности

г) - в начале 20 века

**32. Родоначальник систематизированного учения об управлении и учебной дисциплины менеджмента:**

а) - Фредерик Тейлор

б) - Мишель Крозье

в) - Питер Дракер

г) - Элтон Мэйо

**33. Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп:**

а) - административная теория А. Файоля

б) - теория человеческих отношений Э. Мейо

в) - теория рационализации Ф. Тейлора

г) - теория бюрократии М. Вебера

**34. Идея П. Дракера, перевернувшая логику управления:**

а) - эффективность управления определяется взаимодействием людей и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, демократическим стилем руководства

б) - управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса

в) - в управлении необходим иерархичный порядок подчиненности или иерархичная командная цепочка

г) - необходимо соединение формальной и неформальной структур власти

**35. Наиболее важные принципы управления А. Файоля:**

а) - иерархия

б) - единство командования

в) - единство руководства

г) - корпоративный дух

д) - дисциплина

**36. Родоначальник науки управления:**

а) - М. Вебер

б) - О. Конт

в) - Ф. Тейлор

г) - К. Маркс

**37. Социальная функция социального управления:**

а) - обеспечивает приток информации из окружающей социальной среды в данную организацию и из этой организации в окружающую среду

б) - обеспечивает социальную поддержку и защиту работников, создает условия для их эффективного труда

в) - создает необходимые условия, побуждающие сотрудников к активной и эффективной трудовой деятельности

г) - отражает деятельность управленческой структуры на основе законодательства в области труда и нормативных актов

**38. К государственному социальному управлению относится:**

а) - конфессиональное управление

б) - административное управление

в) - муниципальное управление

г) - местное самоуправление

**39. Организационно-технические принципы социального управления:**

а) - принцип разделения труда

б) - принцип социальной ориентации управления

в) - принцип оптимальности

г) - принцип демократизма

д) - принцип научной обоснованности

**40. Общие принципы социального управления:**

а) - принцип демократизма

б) - принцип научной обоснованности

в) - принцип оптимальности

г) - принцип разделения труда

д) - принцип социальной ориентации управления

**41. Методы социального управления – это:**

а) - совокупность методов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных социальных целей

б) - теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как должна выглядеть система управления, как она должна воздействовать на объект управления

в) - основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций



г) - скрытое управление

**42. Социальные методы:**

- а) - методы социального нормирования
- б) - методы морального стимулирования
- в) - методы социального регулирования
- г) - политические методы
- д) - методы пр

**43. Психологические методы:**

- а) - методы социального регулирования
- б) - контроль и надзор за деятельностью организаций и отдельных работников
- в) - методы комплектования малых групп
- г) все ответы верны

**44. Прием мотивирования работы:**

- а) - усовершенствование рабочих мест
- б) - расширение сферы деятельности работников
- в) - постановка перед работником четких и достижимых целей
- г) - переподготовка персонала

**45. Характерная черта шведской модели управления:**

- а) - высокий уровень национального самосознания
- б) - сильная социальная политика, направленная на сокращение имущественного неравенства
- в) - высокий уровень производительности труда
- г) - массовая ориентация на достижение личного успеха

**46. Модель социального управления – это:**

- а) - совокупность методов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определенных социальных целей
- б) - теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как должна выглядеть система управления, как она должна воздействовать на объект управления
- в) - основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций
- г) все ответы верны

**47. Методы социального управления:**

- а) - политические методы
- б) - методы пр
- в) - организационно-административные методы
- г) - экономические методы

**48. Самоуправление как метод социального управления предполагает:**

- а) - прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию
- б) - установление правил, регулирующих деятельность подчиненных
- в) - процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект
- г) - поощрение работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности

**49. Условия разработки, которым должен соответствовать социальный проект:**

- а) - должен быть создан на научной основе
- б) - должен выражать социальный заказ
- в) - должен выражать общепринятые социальные ценности
- г) - должен соответствовать личным целям руководителя
- д) - должен отвечать потребностям сотрудников

**50. Принципы социального планирования на уровне трудовых коллективов:**

- а) - сознательная деятельность работника для успешного развития производства
- б) - условия, которые может создать коллектив для человека
- в) - манипулирование

г) - хозрасчет

**51. Форма социального планирования:**

а) - моделирование

б) - планирование при помощи косвенных рычагов

в) - экспертиза

г) - историческая аналогия

**52. Социальное прогнозирование — это:**

а) - процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений

б) - форма опережающего отражения действительности

в) - глубокий анализ степени вероятности и многовариантность возможных решений

г) - форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения

**53. Источники «информационного массива» социального проектирования:**

а) - статистические данные

б) - материалы социологических исследований

в) - анализ периодической печати

г) - межличностное общение

**54. Социальное проектирование- это:**

а) - процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений

б) - форма опережающего отражения действительности

в) - предвидение тенденций и перспектив возможного развития социальных систем, объектов, общественных явлений, процессов

г) - форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения

**55. К субъектам социального проектирования не относятся:**

а) - трудовые коллективы

б) - социальные институты

в) - отдельные личности

г) - технические системы

**56. К этапам проектирования не относится:**

а) - уяснение проблемы

б) - моделирование

в) - планирование

г) - нормативное прогнозирование

**57. Методы, которые относятся к методам социального планирования:**

а) - метод вариантов

б) - метод экспертных оценок

в) - проблемно-целевой метод

г) - аналитический метод

д) - манипулирование

е) - хозрасчет

**58. Национальный психический склад включает:**

а) - привычки, вкусы, традиции

б) - национальный характер

в) - социальные установки

г) - смысл жизни

**59. Возникающая стихийно и добровольно на основе межличностных отношений — это группа:**

а) - большая

б) - референтная

в) - формальная

г) - неформальная

**60. Человек легче всего поддается панике и страху в:**

- а) - семье
- б) - толпе
- в) - профессиональной группе
- г) - неформальной группе

**61. Групповая сплоченность выражается в:**

- а) - исполнении функций, которые выполняют члены группы
- б) - характере групповых коммуникаций
- в) - стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач
- г) - содержании совместной деятельности

**62. Причины возникновения малой группы:**

- а) - престижность профессии
- б) - потребности в общении
- в) - чувства принадлежности, взаимопомощи, взаимной защиты
- г) - социальные установки
- д) - смысл жизни

**63. Наиболее устойчивая малая группа:**

- а) - диада
- б) - группы с четным количеством человек
- в) - группы с нечетным количеством человек
- г) - группа до 15 человек

**64. Конформизм означает:**

- а) - устойчивость к групповому давлению
- б) - отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
- в) - полное отрицание группы, ее норм и мнений
- г) - сознательное самоопределение в группе

**65. Формальный лидер:**

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

**66. Основатель школы групповой динамики:**

- а) - Курт Левин
- б) - Чарльз Кули
- в) - Джекоб Морено
- г) - Б. Такмен

**67. Групповые цели определяются:**

- а) - совокупностью целей каждого члена группы
- б) - социальной организацией, в которую включена малая группа
- в) - внешней средой
- г) - целями лидера группы

**68. Автор теории социальных систем:**

- а) - Н. Луман
- б) - Т. Парсонс
- в) - Р. Мертон
- г) - П. Сорокин

**69. Элемент социальной системы:**

- а) - люди
- б) - социальные действия
- в) - социальные коммуникации

г) - социальная деятельность

**70. Модель технологизации, в которой социальные отношения имеют многоукладный характер и воспроизводятся таким образом, что всякая предыдущая система включается в последующую на уровне видоизмененной подсистемы:**

а) - «матрешка»

б) - «водоворот»

в) - «воронка»

г) - «пирамидка»

д) - «цепи»

**71. Модель технологизации, в которой развитие напоминает турбулентный процесс — новые формы обладают большей степенью организованности и менее подобны старым формам, чем те в соответствующий момент развития:**

а) - «матрешка»

б) - «водоворот»

в) - «воронка»

г) - «цепи»

д) - «ступени»

**72. Методы и процедуры процессов сбора, обработки, преобразования, хранения и передачи информации:**

а) - социальные технологии

б) - компьютерные технологии

в) - социальные системы

г) информационные технологии

д) - кадровые процессы

**73. Модель технологизации, в которой формирование связей и отношений в каждой подсистеме с необходимостью достижения компромисса с каждым из действующих факторов:**

а) - «матрешка»

б) - «пирамидка»

в) - «цепи»

г) - «ступени»

д) - «лесенка»

**74. Целями социального управления являются:**

а) обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе

б) разработка и реализация финансовой политики

в) упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса

г) все ответы верны

**75. Объектом и субъектом социального менеджмента является:**

а) технические ресурсы

б) люди

в) финансовые ресурсы

г) технологии

**76. Основоположником административной школы является:**

а) Гилбрет

б) Маслоу

в) Тейлор

г) Файоль

**77. Социально-психологические методы действуют на основе:**

а) экономических законов и закономерностей развития природы и общества

б) на основе формирования и развития общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых ценностей

в) организационных отношений

г) экономических интересов личности

**78. Верхним уровнем в пирамиде Маслоу было:**

- а) самоутверждение
- б) стремление к контактам
- в) самовыражение
- г) физиологические потребности

**79. 3 вида потребностей, которые выделил Мак Клеlland:**

- а) пища, жильё, отдых
- б) авторитет, лидерство, известность
- в) успех, причастность, власть
- г) безопасность, уверенность в будущем, стабильность

**80. Элементы, образующие среду прямого влияния:**

- а) развитие техники и технологии
- б) политическая ситуация
- в) конкуренты
- г) законодательные акты

**81. «Мозговая атака» относится к управленческим решениям:**

- а) коллективным
- б) единоличным
- в) рутинным
- г) стандартным

**82. Под принятием решения понимается:**

- а) способ побуждения людей для достижения определенных целей
- б) процесс формирования альтернатив
- в) процесс обмена информацией между двумя и более субъектами
- г) сознательный выбор действий из имеющихся альтернатив для достижения желаемых результатов

**83. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:**

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации
- б) доброжелательная атмосфера общения
- в) желание сторон продолжать коммуникации
- г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения

**84. Корпоративная культура основана:**

- а) на принятых в обществе формах поведения
- б) на правилах, определяемых руководством организации
- в) на разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
- г) на особенностях производства

**85. Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации:**

- а) инфраструктуры
- б) иерархических отношений
- в) морально-психологического климата
- г) административного принуждения

**86. Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью:**

- а) внедрения эффективной системы премирования
- б) функций менеджмента
- в) диагностики проблемы
- г) повышения качества продукции

**87. Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента:**

- а) всеобъемлющая компьютеризация процесса управления
- б) возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента
- в) быстрое изменение организационных форм производства и управления ими
- г) изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом

**88. Основными компонентами модели коммуникации являются:**

- а) объект, субъект, взаимодействие

- б) источник, сообщение, канал, получатель
- в) объект, субъект, влияние, обратная связь
- г) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие

**89. Осознание человеком побуждения к деятельности называется:**

- а) мотивом
- б) потребностью
- в) мотивацией
- г) восприятием

**90. Осознанная необходимость в чем-либо называется:**

- а) потребностью
- б) мотивацией
- в) восприятием
- г) установкой

**91. Процесс побуждения себя и других к деятельности называется:**

- а) мотивацией
- б) коммуникацией
- в) установкой
- г) управлением

**92. В процессе межличностного общения менеджер использует язык:**

- а) официальный и просторечный
- б) жестов и мимики
- в) вербальный и невербальный
- г) деловой и общепринятый

**93. Важным принципом использования ресурсов сети Интернет в менеджменте является:**

- а) стоимость информационных услуг
- б) секретность информации
- в) широкий диапазон видов предоставления информации
- г) поиск возможных управленческих проблем

**94. Ключевой компетенцией менеджера является:**

- а) объединение людей
- б) постановка целей и задач
- в) формирование организационной структуры
- г) осуществление контроля

**95. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:**

- а) лидером
- б) менеджером
- в) субъектом
- г) универсумом

**96. Три стадии менеджмента как процесса:**

- а) экономическая, социальная, техническая
- б) наука, искусство, практика
- в) высшая, средняя, низшая
- г) нет правильного ответа

**97. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:**

- а) работников, работодателей и профсоюзы
- б) работников, работодателей и представителей государства
- в) предпринимателей и профсоюзы
- г) работников и профсоюзы  
работников и предпринимателей

**98. Отметьте, что означает термин «развитие»:**

- а) изменения в процессах функционирования
- б) изменения без отчетливой направленности
- в) изменения, вызываемые стихийными катаклизмами

г) необратимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, поступательное движение по восходящей линии

**99. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:**

- а) рациональное использование свободного времени
- б) совершенствование социальной структуры трудового коллектива
- в) рост благосостояния членов коллектива
- г) повышение социального статуса и культурного уровня работников
- д) **рост производительности труда**

**100. Выделите главный критерий социального прогресса любого общества: повышение благосостояния и культуры людей**

- а) рост производительных сил и экономики
- б) успехи в космосе
- в) научно-технический прогресс
- г) **высокая степень информатизации**

**101. Что из ниже перечисленного не является принципом социального партнерства:**

- а) регулярность проведения необходимых консультаций в ходе сотрудничества
- б) полное равенство сторон на переговорах, исключаящее ущемление установленных законами страны прав как работников, так и работодателей
- в) справедливость и доверие в отношениях партнеров
- г) **обязательная отчетность за процедуры переговоров перед государством**
- д) приоритетность согласительных методов и процедур в ходе переговоров и обязательность исполнения достигнутых договоренностей, а также определение ответственности за принятые обязательства

**102. Виды систем, не относящиеся к социальным:**

- а) образовательные;
- б) **физические;**
- в) **биологические;**
- г) экономические;
- д) политические;
- е) правовые.

**103. Основными компонентами социальных систем являются:**

- а) **человек;**
- б) **социальные группы;**
- в) орудия и средства труда;
- г) духовные, нравственные ценности;
- д) процессы;
- е) явления;
- ж) гипотезы.

**104. Условия, определяющие социальную среду организации:**

- а) **общественные;**
- б) **материальные;**
- в) духовно-нравственные;
- г) все ответы верны

**105. Назовите объект управления социальным развитием организации:**

- а) **создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;**
- б) материальное и моральное вознаграждение работников;
- в) **социальная защита;**
- г) **формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;**
- д) обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;

**106. Социальные результаты научно-технической революции:**

- а) **возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;**
- б) появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного



контроля хода производственно-технических процессов;

в) перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;

г) все ответы верны

**107. Предоставление благ в Советском союзе осуществлялось в виде:**

а) распределения по труду;

б) распределения от результатов работы;

в) распределения через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения;

г) все ответы верны

**108. Основные последствия второй промышленной революции:**

а) повышение производительности труда;

б) механизация производства;

в) снижение требований к квалификации работников;

г) сокращение потребности в ручном труде;

**109. Объект управления социальным развитием организации:**

а) создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;

б) материальное и моральное вознаграждение работников;

в) социальная защита;

г) формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;

д) обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;

**110. Показатели результативности государственной социальной политики:**

а) уровень жизни;

б) качество жизни;

в) сведение к минимуму универсальных социальных выплат;

г) все ответы верны

**111. Система социальной защиты включает:**

а) обязательные виды социального страхования;

б) добровольные виды социального страхования;

в) государственную систему социальной помощи;

г) программы социальной помощи организаций;

**112. Макрофакторы социального развития организации:**

а) наличие институтов гражданского общества;

б) степень участия населения в реальном политическом процессе;

в) общий уровень социально-политического и экономического развития;

г) все ответы верны

**113. Функции социальной службы организации:**

а) побудительная мотивация;

б) прогнозирование и планирование;

в) организационно-распорядительные;

г) координирующие;

д) корректирующий контроль

е) информирование

#### **7.4. 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 | Критерий оценивания |
|------------------------------------|---------------------|
|------------------------------------|---------------------|



|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| результата обучения по дисциплине |   |
| Знания                            | Знание юридических терминов, определений, понятий   |
|                                   | Знание основных правовых закономерностей, соотношений, принципов  |
|                                   | Объем освоенного материала  |
|                                   | Полнота ответов на вопросы  |
|                                   | Четкость изложения и интерпретации знаний   |
| Умения                            | Умение ориентироваться в системе законодательства, регулирующего профессиональную деятельность                    |
|                                   | Умение использовать юридический понятийно-категориальный аппарат  |
|                                   | Умение составлять договоры и другие правовые документы  |
|                                   | Умение пользоваться информационно-правовыми ресурсами для решения профессиональных задач                          |
| Навыки                            | Владеть навыками работы с нормативно-правовой документацией.  |
|                                   | Владеть навыками выбора оптимальных способов решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм. |

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 терминов, определений и понятий социального менеджмента                             | Не знает основных экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, терминов и определений социального менеджмента | Знает основные экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, термины и определения, при этом может допускать неточности формулировок |
| Знание основных закономерностей и принципов социального менеджмента                        | Не знает основные закономерности и принципы социального менеджмента   | Знает основные закономерности и принципы построения знаний, их интерпретирует и использует  |
| Знание основных функций, приемов; ресурсов, современных технологий социального менеджмента | Не знает основные функции, приемы; ресурсы, современные технологии социального менеджмента  | Знает основные функции, приемы; ресурсы, современные технологии социального менеджмента   |
| Объем освоенного материала   | Не знает значительной части материала   | Знает материал дисциплины в достаточном объеме,   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | дисциплины  | 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 ориентироваться в системе социального менеджмента                     | Не умеет ориентироваться в системе социального менеджмента, или ориентируется крайне слабо                                       | Хорошо ориентируется в системе социального менеджмента   |
| Умение использовать понятийно-категориальный аппарат социального менеджмента | Не умеет использовать понятийно-категориальный аппарат или использует его со значительными ошибками                              | На достаточно приемлемом уровне умеет использовать понятийно-категориальный аппарат социального менеджмента                                    |
| Умение проводить анализ использования рабочего времени                       | Не умеет проводить анализ использования рабочего времени, пользоваться системой управления временем, рационально структурировать | Умеет проводить анализ использования рабочего времени, пользоваться системой управления временем, рационально структурировать и организовывать |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | и организовывать рабочее и личное время, организовывать рабочее место                      | рабочее и личное время, использовать индивидуальные и групповые методы принятия решений, организовывать рабочее место |
| Умение пользоваться информационно-правовыми ресурсами для решения профессиональных задач | 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   |
| Владеть навыками использования знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач                               | Не владеет навыками использования знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач                               | В полной мере владеет навыками использования знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач                               |
| Владеть навыками формулирования и планирования жизненных целей при решении сложных управленческих задач; организации рабочего дня, выявления приоритетов, повышения личной эффективности, самоорганизации и самообразования | Не владеет навыками формулирования и планирования жизненных целей при решении сложных управленческих задач; организации рабочего дня, выявления приоритетов, повышения личной эффективности, самоорганизации и самообразования | В полной мере владеет навыками формулирования и планирования жизненных целей при решении сложных управленческих задач; организации рабочего дня, выявления приоритетов, повышения личной эффективности, самоорганизации и самообразования |



## 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 – специализированная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью.<br>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

Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / В. Р. Веснин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2012. - 613 с.

Войтенко А.И., Комаров Е.И. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебник. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2010. — 255 с.

Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. - М. : Юрайт, 2012. - 640 с.

Леньков, Р.В. Социология управления: Учебный словарь. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 136 с.

Методологический инструментарий современного социального управления: учебно-практическое пособие/ под ред. Е.А. Комарова. – М.: Дашков и К, 2016. – 314 с.

Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К.Э. Оксинойд. – 2-е изд., стер. – М.: Флинта, 2012

Романов, П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе /П.В. Романов. – Саратов: Саратовский гос. техн. ун-т, 2016. – 216 с.

Управление персоналом организации: учебник для вузов /под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: 2010. — 695 с.

Чупров, В.И. Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. – М.: Норма; ИНФРА-М, 2015. – 172 с.

Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами [Текст]: учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / П.В. Шеметов, Л. Е. Никифорова, С. В. Петухова . - 6-е изд., стер. - Москва : Омега-Л, 2013. - 408 с

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

1. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт Консультант плюс.
2. <http://www.kremlin.ru/> – сайт Президента Российской Федерации.
3. <http://www.government.ru/> – сайт Правительства Российской Федерации.
4. <http://www.premier.gov.ru/> – сайт Председателя Правительства Российской Федерации.