

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «11» 06 2023 г. № 11

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального администрирования

И.Э. Толстова Толстова И.Э.
(подпись)

Рег. № 17403-13013
«22» 06 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.13 Основы социального управления

Шифр и наименование дисциплины

09.03.03 Прикладная информатика

Код и наименование направления подготовки

Прикладная информатика

Направленность (профиль)

Новосибирск 2023

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины микроэкономики	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Научные основы социального управления	УК-3 ОПК-9	Собеседование. Анализ документа.
2	Социальные группы, социальные организации, социальные институты		Собеседование. Работа в малых группах, дискуссия.
3	Социальный контроль,		Собеседование. Тестовые задания.
4	Лидерство, власть и авторитет		Собеседование. Доклады.
5	Коммуникации в управлении		Собеседование. Кейс-задачи.
6	Организационная культура		Собеседование. Работа в малых группах
7	Конфликты в сфере управления		Собеседование. Тестовые задания
8	Мотивация как социальная основа в управлении		Собеседование. Доклады.
	Подготовка реферата, зачет		Темы реферата, вопросы к зачету

Тема 1. Научные основы социального управления

Вопросы для собеседования

1. Понятие «общество».
2. Основные признаки общества.
3. Характеристики основным подсистемам общества
4. Понятие и сущность управления.
5. Особенности социального управления.
6. Основные элементы социального управления.
7. Принципы социального управления.
8. Уровни социального управления.
9. Объекты и субъекты социального управления.
10. Основные теории и школы управления.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий.
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Практическое задание. Анализ документа.

Размышления об обществе русского социолога, основоположника отечественной и американской социологических школ **П. А. Сорокина** из книги «Человек. Цивилизация. Общество».

Раз мы говорим об обществе, тем самым мы предполагаем наличие не одной единицы, не одного существа, а по меньшей мере нескольких. Единица общества не составляет. Значит, **общество** означает прежде всего совокупность нескольких единиц (индивидов, существ, особей). Теперь представим себе, что эти единицы (индивиды, особи) абсолютно заперены и не имеют никаких сношений друг с другом. Будет ли в этом случае наличие общества? Конечно, нет. Отсюда вывод: общество означает не только совокупность нескольких единиц (особей, индивидов и т. д.), но и предполагает, что эти единицы **не изолированы**, друг от друга, а находятся между собой **в процессе взаимодействия**, то есть оказывают друг на друга то или иное влияние, соотносятся друг с другом и имеют между собой ту или иную связь. Иными словами, понятие общества предполагает не только наличие нескольких единиц, но требуется еще, чтобы единицы взаимодействовали между собой.

...Все взаимодействующие центры и все процессы взаимодействия можно разделить на три основные формы: 1) «неорганические» взаимодействующие центры и взаимодействие физико-химическое (мир неорганический), изучаемые физико-химическими науками; 2) *живые «органические»* взаимодействующие центры и взаимодействие биологическое (мир органический, явления жизни), изучаемые биологическими науками; 3) наконец, взаимодействующие центры, оларенные психикой, сознанием, и *взаимодействие психическое*, то есть обмен идеями, чувствами, волевыми актами(явления культуры, мир социальности), изучаемые социальными науками.

Вопросы и задания к тексту.

1. Почему совокупность изолированных друг от друга индивидов обществом не является?
2. Почему П. А. Сорокин считает, что предметом изучения социальных наук являются психические взаимодействия?
3. Объясните характер описанных в параграфе социальных взаимодействий, используя текст Сорокина.

Тема 2. Социальные группы, социальные организации, социальные институты

Вопросы для собеседования

1. Понятие социальной группы.
2. Признаки и функции социальных групп.
3. Виды социальных групп.
4. Виды социальных общностей и их характерные черты.
5. Понятие и сущность социальной организации.
6. Подходы к определению социальной организации.
7. Основные характеристики социальных организаций.
8. Понятие и признаки социальных институтов.
9. Функции социальных институтов.
10. Типы социальных институтов.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Работа в малых группах, дискуссия на тему: «Формирование группового поведения в организации»

Перечень дискуссионных тем

1. Взадействие группы на отдельного работника и на всю организацию.
2. Модель формирования и развития группы.
3. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интергация и распад.
4. Групповые социально-психологические процессы.
5. Спектральные признаки группового мышления.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он прослеживает связь между теорией и практикой, владеет терминологией;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он затрудняется ответить на дополнительные вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он обладает поверхностными знаниями;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает основных терминов, категорий и законов.

Тема 3. Социальный контроль

Вопросы для собеседования

1. Понятие социального контроля.
2. Признаки социального контроля.
3. Основные задачи контроля социума.
4. Структура социального контроля.
5. Социальные нормы.
6. Социальные санкции.
7. Механизмы социального контроля.
8. Методы социального контроля.
9. Виды социального контроля.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания по теме «Социальный контроль»

Задание 1. Социальный контроль выполняет функции:

- а) охранительную;
- б) стабилизирующую;
- в) нормотворческую;
- г) управленческую;
- д) идеологическую;
- е) информационную.

Задание 2. Нормы – это:

- а) групповые привычки;
- б) общие правила;
- в) индивидуальные убеждения;
- г) идеологические установки.

Задание 3. Групповые нормы в обществе выполняют функции:

- а) регулирующую;
- б) интегрирующую;
- в) контролирующую;
- г) образцовую;
- д) образовательную;
- е) идеологическую.

Задание 4. Социальные нормы проявляются в качестве:

- а) стандартов поведения;
- б) ожиданий поведения;
- в) мотивов поведения;
- г) целей поведения.

Задание 5. Неформально негативной санкцией является:

- а) жалоба, разоблачительная статья, отказ подать руку;
- б) стигматизация, ученые степени и звания, назначение на высокие должности;
- в) дружеская похвала, комплименты, лестные отзывы, аплодисменты;
- г) увольнение, штраф, отлучение от церкви.

Задание 6. Формальный контроль основан на одобрении (осуждении):

- а) семьи;
- б) средств массовой информации;
- в) общественного мнения;
- г) официальных органов власти.

Задание 7. Агентом формального контроля является:

- а) подпольный;
- б) журналист;
- в) жена/муж;
- г) преподаватель.

Задание 8. Элементами социального контроля в традиционном обществе являются:

- а) законы;
- б) указы;
- в) постановления;

- г) традиции;
- д) обычаи.

Задание 9. При использовании косвенных жестких методов контроля применяются санкции:

- а) экономические санкции международного сообщества;
- б) действие конституции и законов;
- в) понижение в должности, увольнение;
- г) действия СМИ.

Задание 10. Люди не будут соблюдать нормы, если:

- а) они им невыгодны;
- б) противоречат их интересам;
- в) нет строгого механизма контроля;
- г) нет санкций за их неисполнение;
- д) их можно обойти;
- е) их много.

Критерии оценки результатов:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.

– оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.

– оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Тема 4. Лидерство, власть и авторитет

Вопросы для собеседования

1. Понятие и сущность лидерства.
2. Сила, авторитет, власть.
3. Основные подходы к проблеме лидерства.
4. Феномен эффективного лидерства.
5. Понятие и сущность власти.
6. Формы власти. Виды власти.
7. Способы реализации власти.
8. Понятие авторитета.
9. Основные подходы к понятию авторитета.
10. Формы авторитета.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

– оценка «хорошо» – знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным

аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат, отсутствие логической связи в ответе.

Темы докладов

1. Проблема лидерства.
2. Качества лидера.
3. Теории лидерства.
4. Проблема иерархии и власти в управлении.
5. Средства массовой информации (СМИ) и власть.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» - выставляется студенту, если он при подготовке доклада использовал монографическую и специальную литературу, продемонстрировал творческий подход к написанию и выступлению, уверенно отвечает на вопросы аудитории;

- оценка «хорошо», если он затрудняется ответить на дополнительные вопросы;

- оценка «удовлетворительно» - выставляется студенту, если он владеет понятийными теоретическими знаниями;

- оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, если он не знает основных терминов, категорий и законов.

Тема 5. Коммуникации в управлении

Вопросы для собеседования

1. Понятие и сущность коммуникаций.
2. Основные элементы коммуникативного процесса.
3. Модель коммуникаций.
4. Виды коммуникаций.
5. Барьеры эффективных коммуникаций.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» - выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Кейс-задачи

Задание 1. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и эффективно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настроенным. Как вести себя?

Задание 2. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Выслушав за кратким разговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повесело. К тому же он начал как всегда шутить и баловаться, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Задание 3. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе

Задание 4. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Задание 5. Объясните смысл крылатых выражений и фразеологизмов: «близко раздора, сизифов труд, гордиев узел, активны конюшни, играть первую скрипку, вариться в собственном соку, снять стрижку, через пень-колоду, зубы заговаривать, водить за нос, поставить на карту».

Задание 6. Ваш партнер по дебатов общению неоправданно выбирал Ты-общение. Как вы будете себя вести? Какими этикетными формулами вы можете подчеркнуть дистанцию официального общения?

Задание 7. Какое обращение вы выберете в начале презентационной речи, если знаете, что гостями церемонии являются бизнесмены, политики, журналисты? Какое обращение уместно, когда вы обращаетесь к своим подчиненным? Как обратиться к секретарю в приемной директора? Как вы обратитесь к швейцару или официанту?

Задание 8. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм криптики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Всакый раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отшельивается молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете тонком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Задание 9. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм криптики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Вы критикуете одну свою служашую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз сверять беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расслакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Задание 10. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм криптики, выберите наиболее конструктивные приемы.

У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Задание 11. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм криптики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытаетесь в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он прослеживает связь между теорией и практикой, владеет терминологией;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он затрудняется ответить на дополнительные вопросы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он обладает поверхностными знаниями;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает основных терминов, категорий и законов.

Тема 6. Организационная культура

Вопросы для собеседования

1. Понятие организационной культуры.
2. Виды организационной культуры.
3. Структура, содержание и факторы организационной культуры.
4. Влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Работа в малых группах

Задание 1.

В таблице приведены причины культурного шока. Дополните список и предложите возможные способы преодоления шока, вызванного попаданием работника в другую культурную среду.

Причины культурного шока и пути его преодоления	
Психический шок	Возможные пути преодоления
Общение на другом языке	
Иной деловой этикет	
Различия в системе ценностей	
Отношение к связям и знакомствам	

Задание 2.

Подумайте, как бы Вы могли определить организационную культуру? Каковы ее видимые и глубинные элементы? Могут ли быть организации без культуры? Может ли

культура меняться и когда это происходит? Каковы связи культуры и структуры, а также культуры и стратегий? Каковы отношения лидера организации и культуры? Какова роль организационной рутины и процесса обучения в формировании культуры организации

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он прослеживает связь между теорией и практикой, владеет терминологией;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он затрудняется ответить на дополнительные вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он обладает поверхностными знаниями;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает основных терминов, категорий и законов.

Тема 7. Конфликты в сфере управления

Вопросы для собеседования

1. Понятие конфликта.
2. Стадии конфликта.
3. Виды и уровни конфликта.
4. Последствия конфликта.
5. Методы разрешения конфликтов.
6. Переговоры по урегулированию конфликта.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания по теме «Конфликты в сфере управления»

Задание 1. Основными стратегиями разрешения конфликта являются:

- а) конфронтация;
- б) сотрудничество;
- в) игнорирование конфликта;
- г) приспособленчество;
- д) компромисс.

- е) анализ потребностей;
- ж) контроль психологического климата.

Задание 2. Позитивными последствиями конфликта являются:

- а) активизация инновационных процессов;
- б) повышение качества принимаемых решений;
- в) улучшение количественных и качественных показателей деятельности;
- г) улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- д) рост интереса к достижению высоких результатов работы;
- е) рост сплоченности членов группы;
- ж) улучшение состояния здоровья работников.

Задание 3. В управлении конфликтами используются методы:

- а) организации встреч конфликтующих сторон;
- б) постановки совместных целей и задач;
- в) привлечение дополнительных ресурсов;
- г) перевода конфликтного работника в другое подразделение;
- д) изменения организационной структуры;
- е) активизации инновационных процессов;
- ж) улучшение количественных и качественных показателей деятельности;
- з) повышения качества принимаемых решений.

Задание 4. М. Фоллет различала конфликты:

- а) доминирующий;
- б) компромиссный;
- в) интегративный;
- г) организационный;
- д) административный;
- е) внутриличностный.

Задание 5. Основой «конструктивного» конфликта являются:

- а) ограниченность ресурсов, которые нужно делить;
- б) взаимозависимость заданий;
- в) различия в целях;
- г) различия в представлениях и ценностях;
- д) различия в манере поведения и жизненном опыте;
- е) неудовлетворительные коммуникации.

Задание 6. Основами межгруппового конфликта являются:

- а) производственно-профессиональные;
- б) социальные;
- в) эмоциональные;
- г) административные;
- д) интергационные;
- е) психологические.

Задание 7. Внутриорганизационные конфликты бывают:

- а) вертикальные;
- б) горизонтальные;
- в) линейно-функциональные;
- г) ролевые;
- д) социальные;

- е) бескомпромиссные,
- ж) эмоциональные.

Задание 8. Структурные методы управления конфликтом в организации реализуются путем:

- а) использования руководителем своей власти (приказ, распоряжение, директива);
- б) разведения частей организации – участников конфликта (по ресурсам, целям, средствам и др.) или ослабления их зависимости (автономизация, дифференциация);
- в) создания определенного задания (запасных частей, материалов) в работе взаимозависимых подразделений;
- г) введении специального интегрированного механизма (обойти куратор, заместитель);
- д) слияния разных подразделений и наделения их общей задачей;
- е) организации встреч конфликтующих сторон и оказания им помощи в определении причин конфликта;
- ж) перевода конфликтного работника в другое подразделение.

Задание 9. Первым этапом переговорного процесса по урегулированию конфликта является:

- а) выбор стили поведения;
- б) контроль психологического климата;
- в) анализ потребностей;
- г) оценка результатов;
- д) определение тактики;
- е) управление развитием.

Задание 10. Стиль ведения переговоров «конфронтация» характеризуется:

- а) рассмотрением противоположной стороны в качестве противника;
- б) требованием существенных уступок при полном нежелании самому поступиться чем-либо;
- в) нежеланием понять интересы другой стороны;
- г) нежеланием менять точку зрения на результаты переговоров, сложившуюся до начала переговоров;
- д) выдвижением взвешенных и обоснованных требований;
- е) гибкостью в ходе переговоров, умением перестроиться в соответствии со складывающейся ситуацией.

Критерии оценки результатов:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.
- оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.
- оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Тема 8. Мотивация как социальная основа в управлении

Вопросы для собеседования

1. Понятие мотивации.
2. Мотивация как явление.
3. Мотивация как процесс.
4. Функции мотивации.
5. Виды мотивации.
6. Методы мотивации.
7. Классификация теорий мотивации.
8. Содержательные теории мотивации.
9. Процессуальные теории мотивации.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Темы докладов

1. Теория иерархии потребностей А. Маслоу;
2. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга;
3. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеглода;
4. Теории Портера-Лоулера
5. Теории ожиданий В. Врума
6. Теории справедливости С. Адамса

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он при подготовке доклада использовал монографическую и специальную литературу, продемонстрировал творческий подход к написанию и выступлению, уверенно отвечает на вопросы аудитории;
- оценка «хорошо», если он затрудняется ответить на дополнительные вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выдает поверхностными теоретическими знаниями;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает основных терминов, категорий и законов.

Вопросы к зачету по дисциплине «Основы социального управления»

1. Понятие «общество».
2. Основные признаки общества.
3. Характеристики основным подсистемам общества
4. Понятие и сущность управления.
5. Особенности социального управления.
6. Основные элементы социального управления.
7. Принципы социального управления.
8. Уровни социального управления.
9. Объекты и субъекты социального управления.
10. Основные теории и школы управления.
11. Понятие социальной группы.
12. Признаки и функции социальных групп.
13. Виды социальных групп.
14. Виды социальных общностей и их характерные черты.
15. Понятие и сущность социальной организации.
16. Подходы к определению социальной организации.
17. Основные характеристики социальных организаций.
18. Понятие и признаки социальных институтов.
19. Функции социальных институтов.
20. Типы социальных институтов.
21. Понятие социального контроля.
22. Признаки социального контроля.
23. Основные задачи контроля социума.
24. Структура социального контроля.
25. Социальные нормы.
26. Социальные санкции.
27. Механизмы социального контроля.
28. Методы социального контроля.
29. Виды социального контроля.
30. Понятие и сущность лидерства.
31. Основные подходы к проблеме лидерства.
32. Феномен эффективного лидерства.
33. Понятие и сущность власти.
34. Формы власти. Виды власти.
35. Способы реализации власти.
36. Понятие авторитета.
37. Основные подходы к понятию авторитета.
38. Формы авторитета.
39. Понятие и сущность коммуникаций.
40. Основные элементы коммуникативного процесса.
41. Модель коммуникаций.
42. Виды коммуникаций.
43. Барьеры эффективных коммуникаций.
44. Понятие организационной культуры.
45. Виды организационной культуры.
46. Структура, содержание и факторы организационной культуры.
47. Влияние организационной культуры на эффективность функционирования организации.
48. Понятие конфликта.
49. Стадии конфликта.

50. Виды и уровни конфликта.
51. Последствия конфликта.
52. Методы разрешения конфликтов.
53. Переговоры по урегулированию конфликта.
54. Понятие мотивации.
55. Мотивация как явление.
56. Мотивация как процесс.
57. Функции мотивации.
58. Виды мотивации.
59. Методы мотивации.
60. Классификации теорий мотивации.
61. Содержательные теории мотивации.
62. Процессуальные теории мотивации.

Критерии оценки:

- «зачтено» – выставляется студенту, который твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу, без существенных неточностей отвечает на вопросы, владеет необходимыми навыками и приемами выполнения практических заданий.
- «незачтено» – выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает принципиальные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания.

Темы реферата

1. Общество как основа социальной системы.
2. Личность как важнейший субъект социальных отношений.
3. Социальные институты и их особенности.
4. Семья как социальный институт.
5. Социология труда.
6. Основные социальные проблемы общества.
7. Переход к информационному обществу.
8. Модели социально-экономического развития государства.
9. Социальная мобильность и социальные перемещения в современном российском обществе.
10. Миграционные процессы в России: проблемы и перспективы.
11. Политика как социальный институт.
12. Понятие общественного мнения и его роль.
13. Влияние демографической ситуации на общественные процессы.
14. Роль социализации в процессе становления личности.
15. Типы социальных отношений.
16. Социальные организации: происхождение, строение и функции.
17. Гражданское общество и власть.
18. Средства массовой информации: роль в обществе и тенденции развития.
19. Проблемы занятости населения в России.
20. Теории межличностного взаимодействия.
21. Общественное мнение в современной России: его формирование и изучение.
22. Вещность и безработица как социальные феномены.
23. Социальный контроль: понятие и способы осуществления.
24. Благотворительность как социальный феномен.
25. Основные направления государственной политики занятости на современном этапе.

26. Индивидуальные и общественные причины возникновения социальных проблем.

27. Особенности управленческой и организационной культуры в России.

28. Теория и методология социального менеджмента в России.

29. Законы и принципы социального управления.

30. Информационно-аналитическое обеспечение социального управления.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы; - оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, обнаруживаются существенные неточности в работе.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции УК-3

Задание 1. Методы социального управления – это:

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

б) основополагающие идеи и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций;

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

г) скрытое управление.

Задание 2. Укажите фактор прямого воздействия внешней среды в управлении:

а) законы;

б) научно-технический прогресс;

в) политические изменения;

г) экономическая нестабильность.

Ответ: а

Задание 3. 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.

Ответ: б

Задание 4. Социальная система общего порядка – это:

а) трудовой коллектив;

б) социально-политическое сообщество;

в) социальный институт.

Ответ: в

Задание 5. Трудовой коллектив – это:

а) случайное собрание работников;

б) команда единомышленников;

в) послушные исполнители решений руководства.

Ответ: б

Задание 6. 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.

Ответ: в

Задание 7. Конформизм означает:

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

Ответ: б.

Задание 8. Групповые цели определяются:

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

г) Ответ: б

Задание 9. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен:

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

г) Ответ: а

Задание 10. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров (множественный выбор):

- а) стимулирование персонала организации;
- б) наделение его на решение определенных задач;
- в) забота о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены;
- г) предпочтительный порядок во взаимодействии с подчиненными;
- д) строгие свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их.

е) распределение ролей управления и подчинения.

г) Ответ: а, б, в

Задание 11. Как проявляется влияние социальной группы на индивида?

г) Ответ:.....

Задание 12. Согласно ли Вы с утверждением: «Наличие устойчивого равновесия между субъектом и объектом управления, способность субъекта управления отвечать на вызовы постоянно изменяющейся среды (внутренней и внешней) является одной из основополагающих закономерностей управления, обуславливающей все остальные его общие законы и принципы»? Обоснуйте свой ответ.

г) Ответ:.....

Задание 13. Понятие «организация» и ее три значения.

Задание 14. Организационные отношения, их внутренняя структура: субординация, координация, контроль.

г) Ответ:.....

Задание 15. Кейс-задача.

Для разработчика из команды предлагают разные решения одной задачи. Оба звучат убедительно. Как разрешить их спор и выбрать оптимальный вариант?

г) Ответ:.....

Задание 16. Видите ли Вы разницу между властью и лидерством?

г) Ответ:.....

Задание 17. Какой стиль управления Вы считаете для себя наиболее приемлемым?

г) Ответ:.....

Задание 18. Кто является объектом социального управления в организации?

г) Ответ:.....

Задание 19. Что является основным показателем эффективности социального управления на уровне «человек – рабочее место»?

г) Ответ:.....

Задание 20. Кейс-задача.

Руководитель предприятия ОАО «ГАММА» - женщина, имеющая определенный опыт, добилась больших успехов, создав собственный многопрофильный бизнес. Однако по мере расширения направлений бизнеса и увеличения рисков деятельности ее внимание постепенно переклонилось на предпринимательство, а управление внутренними организационными делами свелось к распоряжениям. В конечном счете оказалось, что ни один внутренний вопрос не может быть решен сотрудниками фирмы без ее непосредственного участия. Но она не успевает их решить, а если и решает, то допускает ошибки из-за: неправильно опознанный проблемы; навязывания решений, в основе которых может лежать конформизм или чрезмерная импульсивность. Подчиненные вынуждены работать «в ожидании» - пока руководитель освободится, чтобы решить текущие вопросы, которые они могли бы решить сами, имея на то полномочия. Поскольку эти вопросы накапливаются, руководитель решает их в спешке, не особенно задумываясь о последствиях.

Причины, которые привели к данной ситуации:

- 1) действия по принципу «лучше сделать самому, чем переделывать за другим»;
- 2) нежелание делиться с работниками властью;
- 3) недовольные подчиненными;
- 4) привычка лично решать все вопросы.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о необходимости пересмотра системы делегирования в организации сложной и эффективной работы всего коллектива и своевременной реализации управленческих решений.

Задание: разработать меры по устранению данной проблемной ситуации.

г) Ответ:.....

Задания для оценки сформированности компетенции ОПК-9

Задание 1. Основными признаками гражданского общества являются:

- а) отсутствие образовательного уровня;
- б) развитые демократические процессы;
- в) отсутствие социальных отношений;
- г) правовая незащищенность граждан.

г) Ответ: б

Задание 2. Укажите элементы структуры коммуникативного процесса (множественный выбор)

- а) информационный канал;
- б) социальные структуры;
- в) способы манипуляции;

- г) цель воздействия;
- д) отправитель, сообщения;
- е) получатель сообщения.

Ответ: а, д, е

Задание 3. Стратегическим процессом коммуникации, которая строит взаимовыгодные отношения между организациями и их аудиторией являются:

- а) связи с общественностью;
- б) развлекательная деятельность;
- в) политические связи;
- г) связи с органами власти.

Ответ: а

Задание 4. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

- а) ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами;
- б) признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга;
- в) рациональное использование партнерами поддерживающих техник;
- г) умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации.

Ответ: б

Задание 5. Для повышения эффективности подготовки и принятия решений, всестороннего учета информации, поиска компромиссов, взаимовыгодных решений между гражданским обществом и органами власти создана система:

- а) «Открытое образование»;
- б) «Закрытое правительство»;
- в) «Открытое правительство»;
- г) «Открытые системы».

Ответ: в

Задание 6. Проведением экспертизы социально-значимых решений органов власти в системе «Открытое правительство» занимается:

- а) органы государственной власти РФ;
- б) Экспертный совет;
- в) органы местного самоуправления;
- г) Министр Российской Федерации.

Ответ: б

Задание 7. Цель общественного контроля:

- а) взаимодействие профессионалов;
- б) взаимодействие институтов гражданского общества между собой;
- в) взаимодействие человека и природы;
- г) взаимодействие институтов гражданского общества с органами власти.

Ответ: г

Задание 8. Верно ли утверждение: «Велуша роль СМИ в формировании общественного мнения отражается в их характеристике как «четвертой власти»?

- а) да;
- б) нет.

Ответ: а

Задание 9. Какое коммуникативное средство необходимо, в первую очередь, для любой организации?

- а) приказы;
- б) устные коммуникации;
- в) реклама.

Ответ: б

Задание 10. Процесс влияния заинтересованных групп на принятие решений властными структурами

- а) угрозы;
- б) давление;
- в) лоббирование;
- г) коммуникации.

Ответ: в

Задание 11. Дайте характеристику основным принципам социального управления.

Ответ:.....

Задание 12. Дайте определение понятию «общественное мнение».

Ответ:.....

Задание 13. Целеполагание как основополагающая функция управления.

Ответ:.....

Задание 14. Согласны ли Вы с утверждением: «Духовная жизнь людей, состояние общественного и индивидуального сознания, интеллектуальной жизни — важнейший системообразующий компонент науки управления. Именно они определяют аналитические, информационные, концептуальные и стратегические основы управления, которые сегодня стали определяющими»? Обоснуйте свой ответ.

Ответ:.....

Задание 15. Понятие «информация» и ее роль в современном управлении.

Ответ:.....

Задание 16. Напишите краткое эссе на тему: «Государство – главный субъект социального управления».

Ответ:.....

Задание 17. Поддержание целостности социальной системы на основе системности управления - одна из важнейших функций государственного управления. Каковы средства реализации этой функции?

Ответ:.....

Задание 18. Каждая социальная система состоит, прежде всего, из двух взаимодействующих, но самостоятельных подсистем. Укажите эти подсистемы.

Ответ:.....

Задание 19. Приведите примеры социальных организаций. Дайте им краткую характеристику.

Ответ:.....

Задание 20. Опишите механизм разработки и реализации социальной политики.
 Ответ:.....

Критерии оценки результатов:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.
- оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.
- оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ
 СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ty/fife/403>; режим доступа свободный);
2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ty/fife/104821>; режим доступа свободный).