

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
"Алтайский экономико-юридический институт"
Кафедра государственно-правовых дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Алтайского экономико-
юридического института
В.И.Степанов
"24" августа 2016 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Социология управления

для направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
квалификация (степень) "бакалавр"

Профиль подготовки
"Государственная муниципальная служба"

Барнаул 2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Социология управления» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

1.2. Контролируемые компетенции

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ОК-5: способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена
ОПК-3: способность проектировать организационные	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для

<p>структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>			<p>экзамена</p>
<p>ПК-6: владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно- политических, коммерческих и некоммерческих</p>	<p>базовый</p>	<p>Экзамен</p>	<p>Комплект контролирующих материалов для экзамена</p>

организаций			
ПК-12: способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ	базовый	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Социология управления» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социология управления» используется 100-балльная шкала.

Профессиональный уровень “5” (отлично)	85-100	<p>Ответ хорошо структурирован; полное понимание исследуемого вопроса; полный и глубокий анализ вопроса; критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения; расширение и углубление лекционного материала; аргументированная логика; продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса; иллюстративность массой примеров и данных</p>
Продвинутый уровень “4” (хорошо)	70-84	<p>Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры; некоторое расширение и углубление лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей</p>

Базовый уровень “3” (удовлетворительно)	60-69	Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении
Минимальный уровень “2” (неудовлетворительно)	35-59	Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров
Минимальный уровень “1” (неудовлетворительно)	0-34	Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий

Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Разбивка баллов.

Промежуточный рейтинг – 70 баллов:

1) Рейтинг работы студента на практических занятиях – 22 балла.

Максимальный рейтинг, который студент может заработать на одном семинарском занятии – 2 балла:

- за отличный ответ (полный, безошибочный) – 2 балла;
- за активную работу на семинаре (от 2 до 4 выступлений) – 1-2 балла;
- за неточное выступление, за неточное дополнение — 1 балл;
- за отказ от ответа, за неправильный ответ – 0 баллов.

2) Рейтинг контрольных точек – 25 баллов.

3) Рейтинг посещения лекционных занятий – 6 баллов.

4) Рейтинг посещения семинарских занятий – 7 баллов.

5) Рейтинг поощрительный – 10 баллов:

- разработка сценария деловой игры – 10 баллов;
- составление кроссвордов – 5 баллов;
- решение задач повышенной сложности – 5-10 баллов;
- Написание и защита реферата – 3-7 баллов.

Сдача экзамена – 30 баллов.

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ФГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно)	65 – 69	E (посредственно)
	60 - 64	
2 (неудовлетворительно)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примерная тематика рефератов, докладов и презентаций:

1. Социология управления как отрасль социологического знания.
2. Управление как вид социальной деятельности.
3. «Школа научного управления» (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд): применение в системе управления.
4. Административная (классическая) теория управления (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни) и её влияние на практику управления.
5. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мейо, М. Фоллет).
6. Содержательные и процессуальные мотивационные теории (А. Маслоу, Д. Мак Клеелланд, Ф. Херцберг).
7. Теория бюрократии М. Вебера и современная организация государственной службы.
8. Системный анализ управленческих отношений (Т. Парсонс, Г. Саймон).
9. Основные этапы развития социологии управления в России.
10. Основные особенности групповой деятельности.
11. Руководство как разновидность власти. Структура и виды власти.
12. Оценка эффективности основных стилей руководства.
13. Роль и значение социальной информации на разных этапах управленческого цикла.
14. Качественная и количественная социальная информация в управлении.
15. Статистические данные как информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социологический мониторинг как средство диагностики социально-экономических процессов.
17. Специфика и классификация управленческих решений.

18. Основные этапы процесса разработки управленческих решений.
19. Качественные методы прогнозирования.
20. Функции социального прогнозирования.
21. Принципы и методы социального проектирования.
22. Сущность мотивации как функция управления.
23. Основные звенья механизма мотивации.
24. Классические мотивационные теории.
25. Содержательные теории мотивации.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Эффективность социальных программ различных уровней управления (конкретные примеры).
28. Анализ внешней и внутренней среды в процессе стратегического планирования.
29. Методы оценки среды.
30. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.
31. Факторы, признаки и типы кризисных явлений в управленческой системе.
32. Организационные преобразования в антикризисном управлении.
33. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении.
34. Социальный контроль как механизм поддержания социального порядка.
35. Власть и социальный контроль.
36. Институты социального контроля.
37. Специфика и особенности государственного управления.
38. Государство как субъект и объект управления.
39. Государственное управление и социальная структура общества.
40. Мотивация профессиональной деятельности госслужащих.
41. Организационная культура государственной гражданской службы.
42. Социальный статус госслужащего: отечественный и зарубежный опыт.
43. Управление конфликтами в системе государственной службы.
44. Территориальное развитие как предмет государственного регулирования.
45. Критерии и показатели социальной дифференциации российских регионов.
46. Методики типологизации современных российских регионов как средство диагностики их социально-экономического и политического развития.
47. Проблемные регионы.
48. Оценка эффективности регионального управления.
49. Оценка социальной напряжённости в регионе.
50. Формы участия граждан в осуществлении местного управления и самоуправления в современной Российской Федерации.
51. Информационное общество: причины появления управления знаниями.
52. Управление знаниями: сущность и понятие.
53. Интеллектуальный и социальный капитал.

54. Оценка интеллектуального капитала как части нематериальных активов компании.

55. Управление знаниями и инновациями.

Примерные тестовые задания:

1. К теоретико-методологическим проблемам относится:

- а) предмет и объект науки;
- б) закономерности;
- в) категориальный аппарат;
- г) методы и принципы науки;
- д) логический анализ ключевых слов;
- е) формулировка задач;
- ж) выдвижение гипотез.

2. Объектом социологии управления являются:

- а) управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах;
- б) управление с точки зрения деятельности, интересов, поведения взаимодействия социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства подчинения;
- в) люди, входящие в различные формы общественного производства деятельности, целью которых является выполнение определенных функций;
- г) закономерности, формы и методы целенаправленного управления социальными процессами и группами для достижения определенной цели;
- д) изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий людей и их групп;
- е) управленческая деятельность, которая с позиции социологии рассматривается как специфическая сфера социальных отношений, как институционально организованные социальные взаимодействия.

3. Отечественная социология в своем развитии насчитывает этапов:

- а) два; б) три; в) четыре; г) пять; д) шесть.

4. На какой период развития отечественной социологии приходится деятельность:

- а) М.М. Ковалевского;
- б) Ф.Р. Дунаевского;
- в) Д.М. Гвишиани;
- г) А.И. Пригожина;
- д) Т.И. Заславской;
- е) Р.В. Рыбкиной.

5. Центральным направлением социологических исследований на первом этапе развития отечественной социологии управления являлась:

- а) научная организация труда;
- б) социальные проблемы управления, труда и производства;
- в) развитие методологических принципов анализа организационных систем, освоение и трансляция зарубежных организационных концепций, попытка сочетания положений исторического материализма с некоторыми гуманистическими концепциями;
- г) определение места, проблематики, категориального аппарата, названия социологии управления;
- д) использование положений социологии управления в управленческом консультировании, описание реального поведения управленческих кадров в соответствии с занимаемой ими должностью, интересами и мотивами; социальный механизм, регулирующий Деятельность управленческих групп в производственном коллективе.

6. Организационный процесс Ф.Р. Дунаевского включает в себя основные фазы развития:

- а) починную;
- б) устроительную;
- в) распорядительную;
- г) содержательную;
- д) производственную;
- е) инновационную.

7. Н.И. Лапин занимался тем, что;

- а) четко обозначил предметную сферу социологии организаций;
- б) выделил процессы и отношения в производственной организации;
- в) проследил и сформулировал социальные функции, выполняемые организацией;
- г) объяснил реальное поведение управленческих кадров в соответствии с занимаемой должностью, интересами и мотивами;
- д) разработал социотехнический подход в управлении;
- е) разрабатывал эмпирическое направление в социологии управления.

8. Творчество Д.М. Гвишиани развивалось в направлении:

- а) развития методологических принципов анализа организационных систем;
- б) критико-аналитической переработки западных концепций управления;
- в) функционирования организации в рамках марксистской социальной философии, социально ориентированной экономики.

9. Модель управленческих отношений Р.В. Рыбкиной:

- а) описывает социальный механизм, регулирующий деятельность управленческих групп в производственном коллективе;
- б) анализирует динамику организационной структуры;
- в) выделяет процессы и отношения в производственной организации, прослеживает и формулирует социальные функции, выполняемые организацией.

10. Скалярный принцип современного управления предполагает:

- а) согласование должностных функций по вертикали и горизонтали;
- б) провозглашение необходимости иерархического, многоуровневого строения организационной структуры, основывающегося на делегировании полномочий;
- в) должностные обязанности на каждой ступеньке управления должны быть определены детально;
- г) соответствие людей структуре.

11. Четыре принципа научного управления выдвинул:

- а) А. Файоль;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Э. Мэйо.

12. «Классическая» теория организации была создана благодаря усилиям:

- а) А. Маслоу, Ф. Херцберга, Э. Мэйо;
- б) Д. Макрегора, Р. Лайкерта, Г. Ливитта;
- в) Л. Ньюмена, Б. Баса, У. Оучи;
- г) Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера.

13. Модель управленческих отношений была разработана группой новосибирских ученых под руководством:

- а) Ф.Р. Дунаевского; б) Р.В. Рывкиной;
- в) А.И. Пригожина; г) Г.В. Осипова.

14. Концепция иерархической структуры была сформулирована:

- а) А. Файолем; б) Ф. Тейлором;
- в) М. Вебером; г) Л. Ньюменом.

15. Первоначально термин «бюрократия» использовался М. Вебером для обозначения:

- а) рациональной организации, предписания и правила которой создают фундамент эффективной работы;
- б) иррациональной организации;
- в) уничижительного названия исполнительной власти;
- г) преобладания инструкций над субъективными решениями.

16. М. Вебер считал бюрократию наиболее эффективным инструментом управления в следствие:

- а) жестко формализованного характера бюрократических отношений;
- б) четкости в распределении ролевых функций;
- в) личной заинтересованности бюрократов в достижении целей организации;
- г) возможности принятия своевременных и квалифицированных решений;
- д) игнорирования неформальных организаций и межличностных отношений;
- е) высоких специализации и компетентности;
- ж) возможности решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний;
- з) весьма высокой мотивации работников на достижение организационных и групповых целей, а не только личных.

17. Главными достоинствами аппаратной бюрократии является:

- а) стабильность функционирования организации и работы органов ее управления;
- б) четкое разделение труда;
- в) стандартизация и унификация всей деятельности, снижающие вероятность ошибок;
- г) значительное сокращение времени ролевого обучения работников управления;
- д) формализация, обеспечивающая стабильность и слаженность работы;
- е) централизация, гарантирующая надежность управления;
- ж) большая свобода в принятии управляющими управленческих решений в рамках своей роли;
- з) возможность решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний.

18. Адхократия – это:

- а) высокая степень специализации и компетентности в узких областях деятельности;
- б) организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы;
- в) тип бюрократии, при котором работники управления мало используют профессиональные знания;
- г) организация, в которой власть держится на негативных санкциях.

19. Характерной чертой советской бюрократии является:

- а) статус гражданина важнее, чем статус должности;
- б) назначение человека на должность есть нечто производное от его функциональных и профессиональных качеств;

- в) совмещение статусных, родственно-дружеских и профессиональных черт в одном лице;
- г) добровольная отставка была обычным делом.

20. По мнению М. Вебера, бюрократию как рациональную машину управления характеризует:

- а) жесткая ответственность за каждый участок работы;
- б) координация во имя достижения организационных целей;
- в) оптимальное действие безличных правил;
- г) четкая иерархическая зависимость;
- д) игнорирование человеческой природы;
- е) господство духа отчуждения.

21. Для бюрократической формы управления, по мнению Р. Мертона характерны такие негативные социально-психологические черты, как:

- а) игнорирование человеческой природы;
- б) господство духа отчуждения;
- в) ограниченные возможности высказывания взглядов, особенно если последние противоречат общепринятому образу мышления;
- г) подчиненность личных целей работников целям организации;
- д) несовместимость с развитой деятельной личностью;
- е) приспособленчество;
- ж) игнорирование неформальной организации и межличностных отношений;
- з) искренняя вера во всемогущество правил;
- и) вера в возможность все предусмотреть и отрегулировать с помощью правил.

22. По мнению А. Тоффлера, бюрократия обладает тремя основными чертами:

- а) стабильность; б) иерархия; в) разделение труда; г) гибкость; д) творческий подход.

23. В XX в. выделились и развивались три основных подхода в области теории управления человеческими ресурсами:

- а) экономический;
- б) организационный;
- в) гуманистический;
- г) статусный;
- д) функциональный;
- е) административный.

24. В рамках экономического подхода в теории управления человеческими ресурсами организация строилась на принципах:

- а) соблюдения строгой управленческой вертикали — иерархическая цепь управления используется как канал для коммуникации и принятия решений;
- б) соблюдения четкого разделения штабной и линейной структур организации — штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властные полномочия, которыми наделены линейные руководители;
- в) подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля;
- г) равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости, заслуженного вознаграждения, повышающего моральное состояние, но не ведущего к чрезмерной оплате или мотивации.

25. Организационный подход фиксировал внимание на таких ключевых моментах, как:

- а) необходимость учета специфики окружающей среды, в которой живет и функционирует организация;
- б) понимание организации как взаимосвязи внутри- и межорганизационных подсистем, выделение ключевых подсистем и анализ способов управления их отношениями со средой;
- в) необходимость баланса подсистем и устранения дисфункций.

26. Гуманистический подход фиксируется на собственно человеческой стороне организации, а именно:

- а) насколько работники предприятия интегрированы в существующую систему ценностей (в какой степени они безоговорочно принимают ее как свою собственную);
- б) насколько работники чувствительны, гибки и готовы к изменениям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности.

27. Понимание того, что эффективное организационное развитие - это изменение не только структур, технологий и навыков, но и ценностей, лежащих в основе совместной деятельности людей, возникает в рамках подхода:

- а) экономического;
- б) организационного;
- в) гуманистического;
- г) статусного;
- д) функционального;
- е) административного.

28. Первым этапом принятия управленческих решений является:

- а) оценка вариантов;
- б) выбор оптимального решения;

- в) определение приоритетов;
- г) определение

29. На принятие кадровых решений оказывают влияние зависимые переменные:

- а) стратегия развития организации;
- б) финансовое положение организации;
- в) технология и характер производства;
- г) организационная структура;
- д) организационная культура;
- ё) состояние рынка труда;
- ж) налоговая политика;
- з) уровень инфляции.

30. При принятии кадровых решений наряду с анализом зависимых и независимых переменных требуется информация, характеризующая самих работников:

- а) опыт работы;
- б) способности;
- в) личные качества;
- г) потребности;
- д) мотивация;
- е) система образования;
- ж) национальные особенности;
- з) миграционная политика.

31. Стратегию управления человеческими ресурсами определяют:

- а) стратегия организации;
- б) жизненный цикл организации;
- в) масштаб организации;
- г) окружающая среда;
- д) организационная культура;
- е) организационная структура;
- ж) оценка персонала;
- з) развитие персонала.

32. Номенклатура – это:

- а) перечень производимой продукции;
- б) перечень руководящих должностей, замещение которых производит вышестоящий орган;
- в) перечень документов в делопроизводстве;
- г) выполнение одним лицом нескольких должностей.

33. Характерной чертой административной системы является:

41. Для открытой социальной системы подходит следующий тип ученого:
а) «ученый-аналитик»; б) «гуманитарий»;
в) «концептуальный теоретик»; г) «частичный гуманитарий».
42. Для закрытой социальной системы подходит следующий тип ученого:
а) «ученый-аналитик»; б) «гуманитарий»;
в) «концептуальный теоретик»; г) «частичный гуманитарий».
43. Для открытой технической системы подходит следующий тип ученого:
а) «ученый-аналитик»; б) «гуманитарий»;
в) «концептуальный теоретик»; г) «частичный гуманитарий».
44. Для закрытой технической системы подходит следующий тип ученого:
а) «ученый-аналитик»; б) «гуманитарий»;
в) «концептуальный теоретик»; г) «частичный гуманитарий».
45. Внутренняя топология социальной организации, структура которой задается не столько физическими, сколько статусно-символическими границами- это:
а) организационное поведение; б) организационная культура;
в) организационное пространство; г) структура управления.
46. Совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих нормы их поведения – это:
а) организационное поведение; б) организационная культура;
в) организационное пространство; г) структура управления.
47. Для того, чтобы знать желаемый уровень текучести кадров, предпочитаемый тренд развития трудового коллектива, необходимо:
а) ориентироваться на среднеотраслевые стандарты;
б) разработать «дерево управленческих решений»;
в) построить нормативную модель;
г) составить социальный паспорт.
48. Социальная технология дает возможность:
а) проведения социологических исследований;
б) многократно использовать отработанный стандартный алгоритм;
в) переходить от экономических показателей к социальным;
г) построить эмпирическую модель изучаемого свойства.

49. Исследование, где социальные факты объясняются через психофизиологические, психические, правовые, экономические и др. факты, называется:

- а) социологическим;
- б) трендовым;
- в) социальным;
- г) прикладным.

50. Система методов выявления и количественного измерения эмоциональных, межличностных взаимоотношений людей в малых социальных группах – это:

- а) социодинамика;
- б) социатрия;
- в) социономия;
- г) социометрия.

51. Схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрические вопросы – это:

- а) социодрама;
- б) социограмма;
- в) социоматрица;
- г) моренотерапия.

52. Для организации интенсивной групповой динамики и создания творчески работающей группы используются:

- а) социотехнические средства;
- б) мыслетехнические средства;
- в) психотехнические средства;
- г) системные средства.

53. Игра, которая позволяет исследовать социальную систему путем эксперимента с ее моделью, называется:

- а) репрезентационной;
- б) деловой;
- в) организационно-деятельностной;
- г) инновационной.

54. В каких трех ипостасях существует социология управления в структуре научного знания:

- а) как особое направление теоретических и эмпирических исследований, сложившихся в рамках общей социологии и изучающих социальные отношения, возникающие в процессе управления;
- б) как специальная социологическая теория, возникшая на стыке социологии и управленческих наук и изучающая социальную природу управления, социальные условия его функционирования;
- в) как одна из составляющих современной теории социального управления;
- г) как социальная деятельность, призванная согласовывать различные интересы разных субъектов общественной жизни;

55. Сущность модели лидерства Ф. Фидлера в том, что:

- а) стиль лидерства руководителя в целом остается неизменным;
- б) человек может приспособить свой стиль руководства к ситуации;
- в) руководителя следует помещать в такие ситуации, которые наилучшим образом подходят к его стилю руководства;

г) характер ситуации не играет решающей роли для стиля руководства, важны личностные качества руководителя.

56. Суть ситуационной модели лидерства Т. Митчелла и Р. Хауса в том, что:

- а) поведение лидера эффективно в той степени, в которой подчиненные воспринимают его как источник непосредственного или как инструмент будущего удовлетворения их потребностей;
- б) поведение лидера мотивирует в той степени, в которой он ставит удовлетворение запросов подчиненных в зависимость от результативности и вносит дополнительные рекомендации, четкие указания и поощрения, необходимые для ее достижения;
- в) лидер с высокой психологической готовностью обладает самомотивацией и желанием выполнять высококачественную работу.
- в) обычно такой руководитель дружелюбен и прост в общении, беспокоится о статусе, благополучии и потребностях подчиненных;
- г) руководитель сообщает подчиненным, что от них хотят, дает им конкретные указания, что и как нужно делать, в результате чего его роль понятна всем. Руководитель составляет графики работы, поддерживает определенные стандарты выполнения, требует от подчиненных соблюдения разработанных правил и процедур.

57. Стиль руководства, ориентированный на достижение, в модели Т. Митчелла и Р. Хауса предпочитают те, кто:

- а) верит, что они в самом деле влияют на окружение (способны воздействовать на внешнюю среду);
- б) считает, что они слабо воздействуют на происходящие вокруг них события, которыми распоряжается судьба или фортуна;
- в) испытывает большую потребность в самоуважении и принадлежности;
- г) испытывает сильную потребность в автономии и самовыражении.

58. В модели Ф. Фидлера на поведение руководителя влияют три фактора:

- а) отношения между руководителем и членами коллектива;
- б) структура задачи, стоящая перед организацией;
- в) должностные полномочия руководителя;
- г) уровень заработной платы руководителя;
- д) эмоциональная и физическая выносливость руководителя.

59. Недостатками авторитарного стиля руководства являются:

- а) низкая мотивация;
- б) слабая оригинальность;
- в) меньшее дружелюбие в группах;
- г) отсутствие группового мышления;
- д) большая агрессивность, проявляемая как к руководителю, так и к другим членам группы;

- е) большая тревога и одновременно более зависимое и покорное поведение;
- ж) низкая эффективность;
- з) ответственность не концентрируется, а распределяется.

60. В социологической литературе представлены три подхода к исследованию феномена лидерства:

- а) с позиции личных качеств; б) поведенческий; в) ситуационный; г) с позиции человеческих отношений; д) административный; е) научный.

61. Наличие в трудовом коллективе нескольких неформальных лидеров свидетельствует:

- а) о высоком уровне дифференциации социальной жизни внутри коллектива;
- б) о потенциально конфликтной ситуации в коллективе;
- в) о здоровой атмосфере в коллективе;
- г) о больших возможностях повышения эффективности функционирования коллектива.

62. При продвижении по службе неформальных лидеров (наделении неформального лидера формальными полномочиями) руководство организации:

- а) включает его в свою иерархическую команду;
- б) заполняет вакансию за счет не сторонних кадров, а внутренних ресурсов, демонстрируя рядовым работникам, что перед ними открыты каналы вертикальной мобильности;
- в) активизирует конкуренцию внутри коллектива, тем самым повышая эффективность организации;
- г) создает атмосферу соперничества, что ослабляет внутреннюю солидарность членов коллектива и мешает формированию оппозиции руководителю организации.

63. Социальный контроль выполняет функции:

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

64. Нормы — это:

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

65. Групповые нормы в обществе выполняют функции:

- а) регулирующую;
- б) интегрирующую;

- в) контролирующую;
- г) образцовую;
- д) образовательную;
- е) идеологическую.

66. Социальные нормы проявляются в качестве:

- а) стандартов поведения;
- б) ожидания поведения;
- в) мотивов поведения;
- г) целей поведения:

67. Формальный контроль основан на одобрении (осуждении):

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

68. Агентом формального контроля является:

- а) милиционер;
- б) журналист;
- в) родственник.

69. Элементами социального контроля в традиционном обществе являются:
а) законы; б) указы; в) постановления; г) традиции; д) обычаи.

70. При использовании косвенных жестких методов контроля применяются санкции:

- а) экономические санкции международного сообщества;
- б) действие конституции и уголовного закона;
- в) понижение в должности, увольнение;
- г) действия средств массовой информации.

71. П. Сорокин к причинам вертикальной групповой мобильности относит:

- а) войны;
- б) революции;
- в) изменение значимости вида труда;
- г) изменение значимости отрасли промышленности;
- д) возраст;
- е) стаж работы;
- ж) здоровье.

72. В качестве важнейших каналов мобильности индивидов в обществе П. Сорокин выделяет:

а) армию; б) церковь; в) школу; г) политические организации; д) профессиональные организации; е) семью; ж) интеллект; з) здоровье.

73. Возможности социальной мобильности, по мнению П. Бурдьё, определяются капиталом:

- а) экономическим;
- б) культурным;
- в) символическим;
- г) интеллектуальным;
- д) семейным;
- е) опытным.

74. Высшие слои осуществляют, по мнению П. Бурдьё, воспроизводство своих позиций:

- а) обеспечивая передачу экономического капитала;
- б) наделяя молодое поколение образовательным капиталом;
- в) наделяя молодое поколение языковой и культурной компетенцией;
- г) передавая генетический багаж;
- д) передавая биопсихологические особенности личности.

75. По мнению М. Кона, основной ценностью для людей высокого социального статуса является установка:

- а) на достижение; б) на конформизм; в) на творчество.

76. В соответствии с принципом Питера руководитель:

- а) продвигается в должностной иерархии до уровня своей некомпетенции;
- б) должен продвигаться именно потому, что становится некомпетентным;
- в) становится некомпетентным как технический специалист, но все более компетентным как управленец.

77. Прилип Н.Макиавелли заключается в том, что:

- а) если ты продвинулся вперед с помощью команды и добрался до высот, не оставляй ее возле себя;
- б) продвигаясь вверх, раздавай как можно больше обещаний;
- в) достигнув верха, не выполняй своих обещаний;
- г) подчиненные готовы простить руководителю все, кроме слабостей;
- д) продвигаясь к власти, опираются на мотив любви, продвинувшись, укрепившись и начав руководить, опираются на мотив страха;
- е) у руководителя есть чувство страха перед подчиненными; не выноси сор из избы;
- з) умей подобрать себе команду, на которую можно опереться и которая может столкнуть неугодного тебе конкурента.

78. Мощным регулятором, упорядочивающим иерархические отношения,

является:

а) взаимная ответственность; б) взаимный страх; в) знание правил игры, неписаных правил; г) одолжение.

79. Рациональности и квалифицированности управления способствуют:

- а) рекрутирование на основе открытых конкурсов;
- б) продвижение с учетом меритократических критериев;
- в) политизация карьеры и функциональных обязанностей;
- г) профессионализация деятельности;
- д) конкурентоспособное вознаграждение;
- е) идентифицирование себя с конкретными идеологиями;
- ж) опора на ведущих политиков;
- з) взаимодействие с влиятельными лоббистскими группами.

80. Конкурсный вход на государственную службу обеспечивает:

- а) селекцию наиболее квалифицированных и производительных работников;
- б) определенную автономию нанятому чиновнику от руководителей, препятствуя созданию замкнутых кланов, создавая почву для лучшего взаимного контроля;
- в) равный доступ на государственную службу;
- г) личную преданность руководителю;
- д) формирование цементированных команд;
- е) формирование клиентарных связей.

81. Руководители государственной муниципальной службы неохотно используют процедуры меритократического отбора кадров вследствие:

- а) их медленности;
- б) негибкости;
- в) дороговизны;
- г) сомнения, что будет отобран именно тот работник, который нужен на данном рабочем месте;
- д) потери непосредственными руководителями части своей власти;
- е) использования информации из личной рекомендации или личного знакомства с будущим работником;
- ж) использования методов скрининга.

82. Корпоративная культура типа культуры личности свойственна:

- а) небольшой организации, характеризующейся зависимостью от центрального источника власти и жесткой иерархией (коммерция, финансы, малый бизнес);
- б) крупной организации с механической структурой, характеризующейся строгим функциональным распределением ролей, координированием специализированных участков звеном управления сверху;

- в) небольшой организации с органической структурой (матричная структура) (АО, НИИ, конструкторские бюро);
- г) небольшой организации, существующей для обслуживания и помощи (адвокатские конторы, консультационные фирмы, творческие союзы).

83. В корпоративной культуре типа культуры задачи основы системы власти составляют:

- а) силаресурсов, силличности;
- б) сила положения (к силе личности относятся с неодобрением, сил специалиста ценится в надлежащем месте, влияние регулируется пра, вилами и положениями);
- в) сила специалиста, эксперта, дух команды (важнее командный результат, а не индивидуальный);
- г) силличности, сила специалиста, влияние распределяется поровну;

84. Процесс принятия решения в корпоративной культуре типа культуру роли характеризуется тем, что:

- а) решения принимают быстро в результате баланса влияний;
- б) формализованные решения принимают на высшем уровне иерархии;
- в) решения принимают на групповом уровне;
- г) формализация и процедуры отсутствуют.

85. В корпоративной культуре типа культуры власти осуществляется контроль за исполнением:

- а) централизованный по результатам через контролеров;
- б) звеном сверху в соответствии с установленными правилами и процедурами;
- в) высшим руководством по результатам, незначительный ежедневный контроль не нарушает норм культуры;
- г) контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия.

86. Корпоративная культура типа культуры личности:

- а) привлекает людей, любящих риск, склонных к политике; часто критерий продвижения по службе - личная преданность;
- б) дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряет исполнительность;
- в) объединяет работников и организации, раскрывает таланты личности, поощряет инициативу, формирование команды;
- г) специалисты — одаренные, яркие личности — умеют добиваться личных целей.
- г) может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы.

87. Корпоративная культура типа культура роли:

- а) быстро реагирует на изменения в окружающей среде, но зависит от решений центра;
- б) плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении;
- в) хорошо адаптируется, так как для решения задач быстро меняется состав групп и каждая группа в идеале содержит все необходимые элементы.

88. По характеру воздействия основополагающие ценности корпоративной культуры - это:

- а) дисциплина, исполнительность, инициативность, новаторство, преданность организации, отношение к женщине и мужчине, характер контактов в коллективе, т.е. все те ценности, которые поддерживают порядок и нацеливают коллектив на продуктивную работу;
- б) цели, ради которых создана организация, уважительное отношение к клиенту, который становится особой ценностью;
- в) имидж (образ) организации во внешней среде, обращение с людьми, проблемы старшинства и власти, социальной справедливости и т.д.

89. По функциям в организации дифференцирующие ценности корпоративной культуры - это:

- а) символика, форма одежды, стиль поведения;
- б) власть и исполнительность, дифференциация доходов и рост благополучия, соперничество и сотрудничество, инициатива и подчинение;
- в) миссия организации, организационный порядок, профессиональная квалификация, инновации, рост благосостояния всех членов, комфортный нравственно-психологический климат.

90. Основными стратегиями разрешения конфликта являются:

- а) конфронтация; б) сотрудничество; в) игнорирование конфликта; г) приспособленчество; д) компромисс; е) анализ потребностей; ж) контроль психологического климата.

91. 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.

92. В управлении конфликтами используются методы:

- а) организации встреч конфликтующих сторон;
- б) постановки совместных целей и задач;

- в) привлечения дополнительных ресурсов;
- г) перевода конфликтного работника в другое подразделение;
- д) изменения организационной структуры;
- е) активизации инновационных процессов;
- ж) улучшения количественных и качественных показателей работы;
- з) повышения качества принимаемых решений.

93. М. Фоллет различала конфликты:

- а) доминирующий; б) компромиссный; в) интеграционный; г) организационный; д) административный.

94. Основой «конструктивного конфликта» является:

- 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.

95. Основами межгруппового конфликта являются:

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

96. Внутриорганизационные конфликты бывают: а

- а) вертикальные;
- б) горизонтальные;
- в) линейно-функциональные;
- г) ролевые;
- д) сотруди́ческий;
- е) бескомпромиссный.

97. Структурные методы управления конфликтом в организации реализуются посредством:

- а) использования руководителем своего положения в организацию (приказ, распоряжение, директива);
- б) «разведения» частей организации — участников конфликта (по рес. сам, целям, средствам и т.д.) или ослабления их взаимозависимое (дифференциация и автономизация подразделений);
- в) создания определенного «задела» в работе взаимозависимых подразделений (запас материалов и комплектующих);
- г) введения специального интеграционного механизма для конфликтующих подразделений (общий заместитель, куратор);
- д) слияния разных подразделений и наделения их общей задачей;

- е) организации встреч конфликтующих сторон и оказания им пом он определении причин конфликта;
- ж) перевода конфликтного работника в другое подразделение.

98. Первым этапом переговорного процесса является:

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

99. Теории мотивации разделяются на базовые категории:

- а) содержательные;
- б) процессуальные;
- в) административные;
- г) функциональные;

100. Автором мотивационных теорий диспозиционной модели является:

- а) Ф. Тейлор; б) А. Маслоу; в) Д. Макклелланд; г) Ф. Херцберг;
- д) А. Г. Здравомыслов, В.А. Ядов.

101. В фундаменте пирамиды А. Маслоу находится потребность:

- а) в безопасности;
- б) в общении;
- в) физиологические потребности;
- г) в самовыражении;
- д) в уважении.

102. К. Альдерфер в своей теории мотивации выделял:

- а) потребность в существовании;
- б) потребность в росте;
- в) потребность в уважении и признании;
- г) потребность в накопительстве;
- д) потребность в здоровье;
- е) потребность в острых ощущениях.

103. Ф. Херцберг выделяет как мотиваторы:

- а) успех;
- б) продвижение по службе;
- в) признание и одобрение результатов;
- г) высокая степень ответственности;
- д) возможность творческого и делового роста;
- е) условия работы;

ж) заработок.

104. Согласно теории мотивации Д. Макклелланда, людям свойственно стремление:

- а) к успеху и достижению;
- б) к власти;
- в) к признанию и принадлежности;
- г) к творчеству;
- д) к ответственности.

105. Процессуальными являются теории мотивации:

- а) теория ожиданий; б) теория справедливости; в) теория постановки целей;
- г) теория подкрепления; д) модель Л. Портера - Э. Лоулера;

106. В своей мотивационной теории ожидания В. Врум выделяет три взаимосвязи:

- а) затраты труда - результаты;
- б) результаты — вознаграждение;
- в) вознаграждение - удовлетворенность;
- г) удовлетворенность - творчество;
- д) творчество - самореализация.

107. Основу мотивационного механизма в теории справедливости Дж. Адамса составляет: а) восприятие; б) оценка; в) вознаграждение.

108. Рекомендации для менеджеров, данные Дж. Гибсоном и Дж. Иванцевичем, состоят в том, чтобы:

- а) создавать атмосферу;
- б) обеспечивать возможности;
- в) учитывать индивидуальные различия работников в предпочтениях вида поощрения;
- г) направлять саморегулирование и личную мотивацию работников в продуктивное русло;
- д) определять цели непосредственного поведения;
- ё) поручать работникам такие задания, которые обеспечивают справедливость и необходимые возможности для удовлетворения индивидуальных запросов;
- ж) разъяснять работникам методы оценки и стимулирования их труда;
- з) замечать успехи подчиненных и поощрять их с учетом их конкретных ожиданий.

109. Неформальный канал организационной коммуникации представляет собой:

а) внутренние толки; б) внешние толки; в) «ящики для предложений»; г) публикации компании.

110. Ф. Тейлор разработал организационную структуру, предполагающую:

- а) вертикальные иерархические коммуникативные связи — от руководителей к подчиненным;
- б) горизонтальные (в основном неформальные) коммуникативные связи;
- в) диагональные (пересекающие функции и уровни организации) коммуникативные связи, когда члены организации не могут общаться эффективно, используя другие каналы.

111. Для школы научного управления значимость коммуникаций в организациях различных научных концепций:

- а) основное внимание уделяется взаимодействию работников на одном организационном уровне;
- б) роль коммуникаций невелика - основное внимание уделяется вертикальным потокам сообщений от руководителя к подчиненным;
- в) коммуникации являются связующим элементом всех частей организации.

112. Для школы человеческих отношений целями коммуникаций в организациях являются:

- а) контроль и координация действий, адаптация к изменениям внешней среды, помощь в принятии решений;
- б) контроль за выполнением приказов, передача приказов;
- в) удовлетворение потребностей работников, вовлечение работников в процесс принятия решений.

113. Школа социальных систем считает, что коммуникативные потоки в организациях имеют направления:

- а) вертикальные сверху вниз;
- б) горизонтальные, вертикальные сверху вниз;
- в) горизонтальные, вертикальные сверху вниз и снизу вверх; связь с внешней средой.

114. Источниками «шумов» в процессе коммуникации выступают:

- а) различия в восприятии информации, влияющие на ясность смысла при кодировании и декодировании;
- б) несхожесть в должностном статусе (различное видение целей и задач организации и её подразделений);
- в) особенности культуры и языка;
- г) передача письменных материалов;
- д) электронные средства связи (компьютерные сети, видеоконференции, электронная почта, видеоленты и т.п.)
- е) формальные, официальные каналы организации.

115. Инновационной деятельностью является: а) разработка и внедрение новой продукции;

б) модернизация и усовершенствование выпускаемой продукции;

в) развитие производства традиционных видов продукции;

г) снятие с производства устаревшей продукции.

116. Основной задачей инновационной деятельности является:

а) прибыльное использование организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного характера;

б) определение основных тенденций научно-технической и производственной деятельности организации;

в) создание новых изделий или услуг, которые станут основой будущей производственной деятельности организации.

117. Функциями консультативных и аналитических групп являются:

а) прогнозирование развития технологии;

б) прогноз спроса на новую продукцию;

в) выбор перспективных идей;

г) определение тематики исследований;

д) координация работы специалистов;

е) согласование целей и направлений технического развития;

ж) разработка планов и программ инновационной деятельности;

з) наблюдение за ходом разработки новой продукции и ее внедрение.

119. Основными аспектами реализации инновационного проекта является:

а) планирование;

б) мониторинг и контроль;

в) менеджмент риска;

г) согласование целей и направлений технического развития;

д) выбор перспективных идей.

120. Наиболее действенным методом уменьшения риска является:

а) описание всего множества возможных условий реализации проекта и отвечающих этим условиям затрат, результатов и показателей эффективности;

б) преобразование исходной информации о факторах неопределенности в информацию об отдельных условиях реализации, соответствующих показателях эффективности и интервалах их изменения;

в) определение показателей эффективности проекта в целом с учетом неопределенности условий его реализации и показателей ожидаемой эффективности;

- г) сбор информации о технологических изменениях на рынке, различных нововведениях;
- д) сбор информации о потенциальных возможностях предприятия в отношении разработки и освоения продукции;
- е) установление степени соответствия новой продукции имиджу предприятия и стратегии его развития;

121. Дефекты коммуникативных сетей

- б) несхожесть в должностном статусе (различное видение целей и задач организации и ее подразделений);
- в) особенности культуры и языка;
- г) передача письменных материалов;
- д) электронные средства связи (компьютерные сети, видеоконференции, электронная почта, видеоленты и т.п.);
- ё) формальные, официальные каналы организации.
- ж) техническая разработка продукта, определение его технико-экономических характеристик, оценка его качеств и потребительских свойств.

122. Завершающим этапом процесса инновации является:

- а) анализ экономической эффективности нового продукта, разработка программы маркетинга;
- б) создание нового продукта;
- в) систематизация поступающих идей;
- г) отбор выявленных идей и выработка концепции нового продукта;
- д) принятие решения о внедрении нового изделия в производство;
- е) тестирование на рынке.

123. Первому этапу процесса инноваций соответствует:

- а) сбор информации о технологических изменениях на рынке, различных нововведениях;
- б) сбор информации о целевых рынках и долгосрочных тенденциях их развития;
- в) определение возможностей практической реализации идей;
- г) установление степени соответствия новой продукции имиджу предприятия и стратегии его развития;
- д) техническая разработка продукта, определение его технико-экономических характеристик, оценка его качеств и потребительских свойств;
- е) оценка потенциального рыночного спроса и объема продаж;
- ж) разработка конкретной программы развития нового продукта;
- з) создание образца и проведение технических испытаний, определение наименования продукта, его товарного знака, оформления, упаковки, маркировки;
- и) выбор оптимальных каналов реализации;

- к) выбор средств и методов рекламы;
- л) массовое и серийное производство на основе программы маркетинга по продукту.

124. Конечной целью инновационного процесса является:

- а) создание образца и проведение технических испытаний, определение наименования продукта, его товарного знака, оформления, упаковки, маркировки;
- б) тестирование на ограниченном рынке по цене и другим коммерческим условиям;
- в) организация технического обслуживания;
- г) коммерческое освоение новой продукции и ее рентабельное массовое или серийное производство.

125. По особенностям инновационных процессов инновации и инновационные процессы бывают:

- а) технические, организационные, социальные, экономические;
- б) абсолютная, относительная, условная, частная;
- в) радикальные, комбинированные, модифицированные;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные;
- д) промышленная, финансовая, торгово-посредническая, научно-педагогическая, правовая.

126. Государство, занимаясь регулированием инновационной деятельности, может осуществлять стратегию:

- а) децентрализованного регулирования;
- б) активного вмешательства;
- в) смешанную;
- г) создания технополисов;
- д) создания венчурных инновационных фондов;
- е) снижения государственных патентных пошлин.

127. На стадии функционирования общественного мнения:

- а) в ходе обмена мнениями и оценками возникают большие группы единомышленников; происходит сплочение одних групп и размежевание их с другими; выявляются противоположные позиции; концентрируются силы сторонников различных точек зрения и оценок;
- б) проявляется широкий интерес определенной части населения к тем или иным проблемам; формируется групповое мнение;
- в) признается какое-либо одно мнение, которое оказывается доминирующим и способно стать партнером (или противником) управленческих структур, решающих ту или иную проблему;
- г) мнение теряет качество общественного (массового) и превращается в разрозненные суждения и оценки отдельных индивидов и групп;

д) массовый интерес к проблеме снижается вследствие сужения социального состава субъекта этого мнения; проблема, вокруг которой формировалось то или иное общественное мнение, теряет актуальность.

128. Объектом общественного мнения являются:

- а) реальные события;
- б) факты;
- в) явления;
- г) демографические группы;
- д) этнические группы;
- е) религиозные группы.

129. Субъектами общественного мнения выступают:

- а) социально-территориальные группы;
- б) социально-профессиональные группы;
- в) формальные и неформальные группы;
- г) реальные события;
- д) информация о социальных фактах и процессах.

130. Общественное мнение выполняет функцию:

- а) регулятивную;
- б) контрольную;
- в) консультативную;
- г) защитную;
- д) директивную;
- е) номенклатурную;
- ж) управленческую;
- з) идеологическую;
- и) прикладную;
- к) прогностическую.

Задачи:

Кейс-стади. Учащиеся рассматривают ситуацию для анализа: Рабочий день на одном из промышленных предприятий для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано - практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые маркетинговые аналитики начинают бегать с пирожками на тарелочках из кабинета в кабинет. Не завод, а клуб по интересам. Для них основная цель пребывания на работе - общение.

Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с трех часов дня, все занимаются исключительно нарезкой салатов и поздравлениями именинника.

Выращивание кактусов - хобби руководителя отдела труда и заработной платы. В этом отделе кактусы стоят на всех столах. Создается впечатление, что все сотрудники отдела посвящают себя полностью цветоводству. В отделе кадров цветов меньше, это связано с тем, что все пространство здесь занимают стеллажи картотеки. Компьютеры здесь не прижились, они стоят в углу, аккуратно накрытые от пыли салфетками.

Все это происходит на нижних этажах, где размещены различные отделы и бюро заводоуправления. В кабинетах старые, местами отваливающиеся обои, в коридорах темно и пыльно, на стенах висят доски политинформации с новостями 80-х годов. Месторасположение туалетов можно с точностью определить - по запаху хлорки.

У начальников производственных цехов свой особый микроклимат - в кабинетах у них до сих пор висят портреты Ленина и Ордженикидзе, на совещаниях дымно и не обходится без крепкого словца. Здесь мыслят исключительно в категориях тонн и единиц выпускаемой продукции, искренне полагая, что все остальные подразделения компании существуют, чтобы загружать их производственные мощности.

На верхних этажах заводоуправления находится дирекция. Там светлые коридоры, ковровые дорожки, евроремонт. В приемных сидят обученные на западный манер секретари. В кабинете коммерческого директора флажки, «перпетуум-мобиле» и другие атрибуты, подчеркивающие статус владельца кабинета. Коммерческий директор говорит об управлении по целям, о всеобщем качестве и о запуске проекта по внедрению автоматизированной системы управления. Все это выдает в нем выпускника программы MBA. По его мнению, компания пережила кризис и начала развиваться!

Только при подведении очередных годовых итогов выяснилось, что компания не принесла владельцам ни копейки прибыли, по всем направлениям деятельности - одни убытки, а рынок, который всегда принадлежал этой компании, занят другими производителями.

Задание: необходимо выделить компоненты ОК и определить тип культуры по типологии Г. Хофштеда и С.Ханди.

Задача 2:

Разработка инструментария для изучения культуры в организации. Студентам необходимо определиться с организацией, в которой они предполагают изучить организационную культуру. После принятия решения о конкретной организации, студенты разрабатывают бланк интервью, лист опроса, инструментарий для наблюдения или для анализа документов. Цель разработки инструментария – провести сбор информации и последующий анализ на предмет изучения культуры в организации.

Задача 3:

Подготовьте проект программы социологического исследования на тему «Факторы изменения социально-психологического климата в организации»

Задача 4:

Расскажите об эффективных методах регулирования социально-психологических конфликтов в различных ситуациях. Приведите примеры.

Задача 5:

Проблемное задание «новый руководитель»

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя.

Первая линия поведения: альпинист, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придаёт большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, что бы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать, и старается не требовать от них большего во избежание конфликтов.

Вторая линия поведения: новый начальник («атакующий») отбрасывает всё, оставленное предшественником. Немедленно отбрасывает всё, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, что бы качать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность. «Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

Третья линия поведения «лошадь». Делает все то же, что и на прежней работе. Чаще всего такая ситуация наблюдается тогда, когда руководитель был выдвинут снизу. Например, когда начальник цеха, выдвинувшийся из старших мастеров, по прежнему держит под контролем все аспекты деятельности своего бывшего участка, вместо того что бы решать более широкий круг вопросов.

Четвертая линия поведения: «шаман», усердно повторяющий привычные приемы, которые он применял на прежней должности и которые, как ему кажется, привели к его повышению по службе.

Оцените каждую из этих линий и спрогнозируйте результат, к которому они приведут.

Мозговой штурм.

Группа совместно обсуждает необходимость и возможности социального проектирования. Каждый из участников высказывает и предлагает идеи по обозначенной теме. Все высказывания выслушиваются и записываются, а потом критически оцениваются экспертной группой (определённой заранее).

Цель мероприятия – получить как можно больше новой информации относительно необходимости и осуществления социального проектирования.

Контент – анализ

Проведите контент – анализ служебной характеристики и выясните, насколько самостоятелен в работе человек, на которого данная характеристика составлена.

«За время работы показал себя исключительно с положительной стороны. Не боится трудностей, прошел большой творческий путь и добился высокой квалификации. Обладает большим опытом. Думающий работник, отличается инициативой и стремлением к неординарному решению производственных задач. Принимает активное участие в рационализаторской работе, имеет патенты, изобретения и печатные публикации. Имеет хорошую теоретическое подготовку, технически грамотен. Эрудирован, быстро овладевает приемами работы, быстро освоил новую технику, постоянно следит за новейшей научно-технической литературой. Вдумчив.

Выполняет порученную работу добросовестно, отличается аккуратностью, старается выполнять производственные задания в точно указанный срок. Пунктуален, старателен, в выполнении служебных заданий отличается точностью. Усидчив и тщателен в деле.

По своим моральным и деловым качествам занимаемой должности соответствует».

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Объект и предмет социологии управления
2. Сущность социальной организации и её структура
3. Феномен эффективного лидерства
4. Функции социологии управления
5. Понятие и признаки социальной организации
6. Руководство и управление
7. Принципы социологии управления
8. Формальная, неформальная, трудовая и производственная организации
9. Понятие руководства
10. Место социологии управления в системе социологического знания
11. Роль и функции руководителя
12. Специфика социологии управления. Ее взаимосвязь с общей теорией управления и прикладными дисциплинами управления.
13. Понятие культуры, организационная культура, её происхождение.
14. Классификация функций руководителя
15. Стили руководства
16. Социология бюрократии М. Вебера.

17. Уровни и элементы организационной культуры
18. Сущность социального прогнозирования
19. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора.
20. Типология организационной культуры
21. Типология социальных прогнозов и функции
22. Административная теория А. Файоля.
23. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики
24. Функции социального прогнозирования
25. «Классическая» теория организаций.
26. Принципы разработки социальных технологий управления
27. Организация прогнозного исследования
28. Концепция управления М. Фоллетт.
29. Виды социальных технологий в управлении
30. Методы прогнозных исследований
31. Концепция долговременной эффективности Р. Лайкерта.
32. Понятие социального контроля
33. Понятие планирования и его основные типы
34. Теории мотивации (А. Маслоу, Д. Макгрегор)
35. Виды и формы контроля
36. Предмет, субъекты и объекты социального планирования
37. «Теория Х» и «Теория У» Д. Макгрегора. «Теория Z» У. Оучи.
38. Социальные нормы и санкции
39. Система планов
40. Эмпирическая школа: Д. Ньюмен.
41. Административный контроль в организации
42. Показатели плана
43. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
44. Оценка качественных параметров эффективности управленческой деятельности.
45. Методы социального планирования
46. Школа социальных систем: Г. Саймон, Д. Марч.
47. Понятие коммуникации
48. Понятие социального проектирования, его объект и субъект.
49. Системный подход к управлению Д. Этциони.
50. Научные подходы в исследовании коммуникативных процессов
51. Понятие и признаки проекта.
52. Сущность социального управления
53. Модель коммуникации как процесса обмена информацией
54. Типы, черты проектов и этапы их осуществления.
55. Цели социального управления
56. Новые подходы к управлению коммуникациями в организациях
57. Методики социального проектирования
58. Основные принципы социального управления

59. Определение решения и процесса принятия решений
60. Понятие и функции социального программирования
61. Виды социального управления
62. Различные типы решений и проблем
63. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования
64. Структура и функции социального управления
65. Модели принятия решений
66. Социальное программирование как технология управления
67. Понятие института социального управления
68. Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности.
69. Принципы социального программирования
70. Институт государственного управления
71. Социальные конфликты: сущность, функции.
72. Методы социального программирования
73. Институт местного управления
74. Классификация социальных конфликтов
75. Анализ как метод социального управления
76. Институт корпоративного управления
77. Стадии конфликтов
78. Социально-психологические методы воздействия
79. Государство как субъект и объект управления
80. Последствия конфликтов
81. Прикладные методы социального управления: классификация
82. Социальная роль местного самоуправления
83. Переговоры по урегулированию конфликтов
84. Методы социально-психологического воздействия
85. Управление в обществе рисков
86. Сила, авторитет, власть
87. Методы управления и регулирования отношений в организациях
88. Социологический мониторинг в социальном управлении
89. Модели лидерства
90. Классификация социальных организаций

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

3.1. Текущий контроль успеваемости студентов

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов

(модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию семестровых частей учебных дисциплин или дисциплин в целом.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга зачетного и/или экзаменационного испытания.

Зачетное/экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками, приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента зачет и/или экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные и зачетные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу зачетов, экзаменов, курсовых проектов (работ). Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка, которая может быть дифференцированной («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), либо недифференцированной («зачтено», «не зачтено»).

При аттестации на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «зачтено» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по одному или нескольким учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.