

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Рег. № 14.03-46
«25» 05 2017 г.

Протокол от «10» мая 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой И.Э. Толстова

(подпись) И.О. Фамилия

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.17 Социология управления

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

основной вид деятельности: организационно-управленческая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Наименование разделов и тем	Код проверяемой компетенции (ОК, ОПК, ПК)	Наименование оценочного средства
1	2	4	3
1.	Предметная область социологии управления	ОПК-6, ПК-2	Комплект контрольных заданий
2.	История отечественной социологии управления	ПК-2, ОПК-6	Контрольные вопросы
3.	Зарубежные концепции социологии управления	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
4.	Социальная иерархия	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
5.	Теория бюрократии	ОПК-6, ПК-2	Комплект контрольных заданий
6.	Лидерство и авторитет	ПК-2	Вопросы для обсуждения
7.	Социальный контроль	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
8	Социальная и профессиональная мобильность	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
9	Организационная культура	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
10.	Конфликт в сфере управления	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
11.	Мотивация трудовой деятельности	ОПК-6	Комплект контрольных заданий
12.	Технологии взаимодействия с населением органов местного самоуправления в сельских поселениях	ОПК-6, ПК-2	Вопросы для обсуждения
13.	Коррупция в системе ГМУ	ОПК-6, ПК-2	Тест
14.	Социологическое исследование эффективности системы образования в НГАУ	ОПК-6	Кейс-задача «Социологическое исследование

Темы рефератов
по дисциплине Социология управления
(наименование дисциплины)

1. Становление и развитие социологии управления как отрасли науки.
2. Теоретические основы социологии управления.
3. Современное состояние российской социологии управления.
4. Социальное управление, понятие и видовое разнообразие.
5. Характеристика субъектов и объектов социального управления.
6. Типы социального взаимодействия в государственном управлении.
7. Управленческий менталитет российских топ-менеджеров в органах государственной власти.
8. Подходы в определении роли бюрократии.
9. Типы социального целеполагания и их влияние на государственное устройство.
10. Социальный характер государственной службы.
11. Методы социологического исследования управления.
12. Понятие государственного интереса.
13. Роль социальных конфликтов в развитии общества и государства.
14. Характеристики среды государственного управления в России.
15. Особенности российского народа как объекта управления.
16. Способы государственных воздействий на общество.
17. Власть и авторитет должностных лиц и органов государственного управления.
18. Социальная эффективность государственного и муниципального управления.
19. Коррупционное взаимодействие в государственном управлении и методы борьбы с ним.
20. Управление социальными конфликтами.

21. Мотивация трудовой деятельности и ее влияние на эффективность организации.

22. Проблемы меритократического отбора кадров в системе государственного и муниципального управления.

23. Манипулирование в государственном и муниципальном управлении.

24. Административная культура в системе государственного управления в РФ.

25. Эффективное лидерство в системе государственного и муниципального управления.

26. Коммуникации в системе управления и их влияние на ее эффективность.

27. Виды и методы социального контроля.

28. Содержание менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами.

29. Взаимодействие государственных служащих и общества.

30. Административные реформы и реформы государственной службы в РФ.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её 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.

- оценка «хорошо» – 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 реферата; имеются

упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

-оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод;

- оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Комплект контрольных заданий
по дисциплине Социология управления
(наименование дисциплины)

Тест к теме №1 «Предметная область социологии управления»

1.К теоретико-методологическим проблемам относятся:

- 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 и взаимодействия социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства-подчинения;
В) люди, входящие в различные формы общественного производства и 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 групп;
Е) управленческая деятельность, которая с позиции социологии рассматривается как специфическая сфера социальных отношений, как институционально организованные социальные взаимодействия.

3. В каких 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;
- Д) как социальное конструирование управленческой деятельности с точки зрения обоснования направлений и механизмов ее совершенствования;
- Е) как основополагающая идея (или научная парадигма) управления, а также возможность применения тех или иных социологических концепций к изучению и объяснению изменения управленческой деятельности.

4. Социологией управления используется подход:

- А) программно-целевой; Б) системно-функциональный; В) «концепция модернизации»; Г) «концепция административной иерархии».

5. Главной чертой прикладной социологии является:

- А) выработка методологических принципов исследования;
- Б) разработка социальных технологий;
- В) конструирование методик исследований;
- Г) практическая направленность исследований.

6. Социология управления возникла, оформилась и функционирует на стыке дисциплин:

- А) социологии; Б) теории и практики управления; В) социальной психологии;
- Г) экономической теории; Д) теории организации; Е) организационного поведения.

7. Сегодня в менеджменте является ведущей тенденция:

- А) поиск менеджментом путей повышения производительности труда;
- Б) повышение организационной эффективности;
- В) поиск менеджментом путей рационализации всех компонентов организации;
- Г) ориентация всех структурных единиц организации на ее цели;
- Д) усиление социальной направленности менеджмента, его ориентации на человека.

8. Прикладная социология использует подходы:

- А) клинический; Б) социоинженерный; В) поведенческий; Г) ситуационный;
- Д) личностный.

9. Социология управления выполняет функции:

- А) познавательные; Б) прогностические; В) управленческие; Г) информационные; Д) мотивационные; Е) организационные.

10. Познавательную функцию выполняет деятельность:

- А) объяснение установленных социальных фактов и выявление связи между ними;

- Б) определение конкретной социальной проблемы, подлежащей исследованию;
- В) разработка конкретной модели со своими параметрами социального процесса или социальной системы;
- Г) разработка целевых комплексных программ развития социальной сферы организации, предприятия, города, региона и др.;
- Д) разработка программы преобразования управленческой деятельности;
- Е) рекомендации, нацеленные на улучшение тех или иных сторон социальной практики.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий

Тема №2 История отечественной социологии управления

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы развития отечественной социологии управления и их особенности.
2. Представители школы научной организации труда и основные положения научных положений НОТ.
3. Вклад советских ученых Гастева, Дунаевского, Богданова, Витке в развитие социологии управления.
4. Причины застоя в социологии управления в 30-60 гг.
5. Оживление социологии управления. Направления ее развития.
6. Современные подходы социологии управления и ее практическая востребованность.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если верно и полно указаны основные аспекты вопроса, сформулированы выводы, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
- оценка «не зачтено» – нет ответа на поставленный вопрос, либо неправильный, неполный ответ, не раскрывающий суть поставленного вопроса.

Комплект контрольных заданий

Тема №3 «Зарубежные концепции социологии управления»

Тест 1.

1. В 20 веке получили развитие школы управленческой мысли:
А) научного управления; Б) административного управления; В) человеческих отношений; Г) поведенческих наук; Д) системных отношений; Е) иерархических отношений; Ж) эффективных отношений.

2. Ф.Тейлор выдвинул научные принципы управления:

- А) внедрение экономических методов работы;
- Б) профессиональный подбор и обучение кадров;
- В) рациональная расстановка кадров;
- Г) сотрудничество администрации и работников;
- Д) поиск повышения эффективности работников;
- Е) поиск мотивационной системы труда.

3. Д.Макгрегор в управленческой мысли разрабатывал идеи в направлении:

- А) школы научного управления;
- Б) школы административного управления;
- В) школы человеческих отношений;
- Г) школы поведенческих наук;
- Д) школы системных отношений;
- Е) школы иерархических отношений;
- Ж) школы эффективных отношений.

4. Э.Мэйо из «хотторнских экспериментов» сделал вывод об особой роли в производстве:

- А) условий труда;
- Б) организации труда;
- В) заработной платы;
- Г) человеческого фактора.

5. «Хотторнские эксперименты» Э.Мэйо положили начало:

- А) исследованиям стиля руководства;
- Б) выявлению роли организации труда;
- В) исследованиям взаимоотношений в организациях;
- Г) учету психологических влияний в группах;
- Д) выявлению мотивации к труду в межличностных отношениях;
- Е) выявлению роли отдельного человека и малой группы в организации.

6. Недостаток административной школы управления в том, что она:

- А) игнорировала человека и его потребности;
- Б) не смогла осознать значимости мотивации труда;
- В) недооценила важность рациональных технологий;
- Г) недооценила важность коммуникативных связей между подразделениями.

7. Вне поля зрения школы научного управления оказалась проблема:

- А) принципов научной организации труда;
- Б) построения рациональной системы управления персоналом;
- В) внедрения экономических методов работы;
- Г) человеческого фактора в системе производства.

8. У.Уайт в книге «Деньги и мотивация» критикует классическую теорию организации за ложные сообщения, а именно:

- А) человек является рациональным животным, стремящимся максимизировать свои экономические выгоды;
- Б) каждый индивид реагирует на экономические стимулы как изолированный индивид;
- В) к людям, как и к машинам, можно относиться стандартизированным образом;

- Г) средний человек стремится к ответственности, и эти качества нужно использовать на производстве;
- Д) роль экономических форм стимулирования труда ограничена, они не являются единственными и универсальными;
- Е) производственная организация – это в том числе сфера удовлетворения социальных потребностей человека, решения социальных проблем общества.

9. Суть концепции М.Фоллет в том, что:

- А) следует отказаться от решения проблем организационной деятельности, руководства подчиненными с позиции силы;
- Б) следует учитывать психологическую реакцию лиц, получающих приказы;
- В) невозможно заставить людей выполнять работу удовлетворительно, если ограничиваться только требованиями, приказами и убеждением;
- Г) следует обезличить отдачу приказаний, т.е, чтобы и начальник, и подчиненный выполняли то, что требует ситуация;
- Д) необходимо сосредоточиться преимущественно на методах налаживания человеческих отношений;
- Е) нужно всемерно поддерживать интерес к работе;
- Ж) необходимо контролировать функционирование каналов вертикальной мобильности.

10. Основу теории школы научного управления составляет:

- А) идея рационализации всех компонентов организации;
- Б) ориентация всех структурных единиц организации на ее цели;
- В) всеобщая целесообразность;
- Г) соблюдение «диапазона контроля»;
- Д) четкое функционирование коммуникативной системы организации.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Тест 2. «Социальная среда и управление человеческими ресурсами»

1. В 20 веке выделились и развивались три основных подхода в области теории управления человеческими ресурсами:

- А) экономический; Б) организационный; В) гуманистический; Г) статусный;
- Д) функциональный; Е) административный.

2. 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.

3. 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.

4. Статусный подход сформулировал рекомендации, направленные на повышение эффективности управления персоналом:

А) признавая ошибки, неизбежные при столкновении с внешней, очень сложной и непредсказуемой средой, необходимо культивировать у работников такие качества, как открытость и рефлексивность;

Б) следует вырабатывать у работников мультивариантный подход к анализу проблемы или ситуации, инициировать конструктивные конфликты и дискуссии между сторонниками различных точек зрения, что часто приводит к переосмыслению целей организации и переформулированию способов их достижения;

В) цели и задачи не должны задаваться сверху, а появляться в процессе работы. В планах указываются скорее ограничения, чем то, что нужно сделать.

5. 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.

6. 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.

7. Первым этапом принятия управленческого решения является:

А) оценка вариантов; Б) выбор оптимального решения; В) определение приоритетов; Г) определение необходимости; Д) определение вариантов; Е) определение критериев.

8. 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; Е) состояние рынка труда; Ж) налоговая политика;

З) уровень инфляции.

9. 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 организации; Ж) национальные особенности; З) миграционная политика.

10. 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.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Тестовые задания к теме № 4 Социальная иерархия

1. К такому универсальному закону социальной иерархии, как «социальное неравенство», относится высказывание:

А) число вакансий, расположенных внизу, всегда больше числа вакансий, расположенных наверху;

Б) в социальной иерархии большинством социальных благ всегда обладает меньшинство населения, а большинство населения обладает меньшинством социальных благ;

В) в любом обществе существуют две экстремальные точки, в которых количество благ и число вакансий находятся в обратно пропорциональной зависимости.

2. К универсальному закону сохранения status quo иерархии относится утверждение:

А) количество социальных благ, которые получают те, кто наверху, всегда больше количества социальных благ, получаемых теми, кто находится внизу;

Б) чем больше выгод (благ, льгот, преимуществ) сулит субъектам управления социальная иерархия, тем выше мотивация сохранить ее, а не разрушить;

В) чем больше выгод (благ, льгот, преимуществ) сулит субъектам управления социальная иерархия, тем ниже скорость ее социального обновления, тем меньше управленческих инноваций приходится на единицу времени.

3. Авторами теории социальной стратификации и управленческой иерархии являются:

- А) Р.Танненбаум и У.Шмидт; б) Г.Саймон и А.Этциони;
- В) Р.Лайкерт и Л.Ньюмен; г) У.Мур и К.Дэвис.

4. В механизме социальной мобильности:

- А) позитивные санкции должны преобладать над негативными;
- Б) негативные санкции должны преобладать над положительными;
- В) позитивные и негативные санкции должны быть симметричны.

5. Функциональную теорию У.Мюра и К.Дэвиса характеризуют утверждения:

А) судьба отдельного чиновника в большей степени зависит не от его личных способностей, а от правил игры и существующих в иерархии традиций;

Б) продвижение по службе с большей вероятностью связано не с конкурсной борьбой, а со старшинством и выслугой лет;

В) сложность прохождения каждого последующего уровня иерархии будет возрастать, а пропускные фильтры становиться жестче;

Г) высшие и низшие позиции в иерархии неравноценны. Высшие позиции приносят обществу больше пользы: на каждом последующем уровне иерархии возрастают важность принимаемых решений, ответственность за их принятие, трудозатраты (нервная энергия), следовательно, и степень получаемого вознаграждения.

6. Ч.Барнард сформулировал такие законы иерархии, как:

А) объем ответственности, которым обладают стоящие наверху, всегда больше объема ответственности стоящих внизу. Если социальные блага – это то, что привлекает людей к властным постам, то ответственность, сопровождающая их занятие, выступает отталкивающим фактором;

Б) вследствие высокой степени ответственности высокие посты иерархии являются мотивационно негативными, хотя остаются социально привлекательными. В рационально организованной системе управления негативная и позитивная мотивация, так же как власть (право) и ответственность (обязанности), уравниваются на всех уровнях иерархии;

В) в рациональной организации объем власти и объем ответственности на каждом уровне иерархии равны. Мотивационная структура власти и ответственности разная. Более того, они мотивационно несимметричны: человек жаждет власти, но не хочет ответственности за свои поступки;

Г) во сколько раз заработная плата управленца выше заработной платы рядового работника, во столько раз должна быть выше его ответственность и масштабы принимаемых решений;

Д) с каждым последующим уровнем иерархии возрастает число людей, на которых распространяется принимаемое решение.

7. Социальный фильтр включает в себя:

- А) критерии отбора;
- Б) процедуру аттестации;

- В) социальные санкции;
- Г) формы сотрудничества и соперничества.

8. Следствиями дисфункциональности социальных каналов вертикальной мобильности являются:

- А) больше людей, не способных идти прямо, будут искать обходные пути;
- Б) смягчение жесткости социальных фильтров, что позволяет продвинуться наверх тем, кто этого совсем не заслуживает;
- В) деградация управленческой элиты и снижение доверия народа властным институтам в целом;
- Г) возрастает закрытость социальной группы;
- Д) понижается вероятность нисходящей мобильности;
- Е) у человека формируется высокоразвитая индивидуалистическая психология, предполагающая, что каждый имеет право выбрать ту траекторию карьеры, которая соответствует его духовным устремлениям.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №5 Теория бюрократии»

1. М. Вебер считал бюрократию наиболее эффективным инструментом управления вследствие:

- 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 неформальной организации и межличностных отношений;
- Е) высоких специализации и компетенции;
- Ж) возможности решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний;
- З) весьма высокой мотивации работников на достижение организационных и групповых целей, а не только личных.

2. По мнению М. Вебера, бюрократию как рациональную машину управления характеризуют:

- 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.

3. По мнению Р. Мертона, утрата гибкости организации в отношениях с внешней средой выражается в том, что:

- А) клиенты и общественность ощущают неадекватность реакции на их запросы и требования, поскольку их проблемы решаются строго в соответствии с установленными нормами без учета сложившейся ситуации;
- Б) если клиенты или представители общественности указывают бюрократу на излишнюю приверженность нормам, он ссылается на соответствующее правило или инструкцию;
- В) бюрократ не может быть наказан, так как формально он действует в рамках правил;
- Г) рабочие места группируются по функциональному и иерархическому принципам, а принятие управленческих решений происходит централизованно;
- Д) управление осуществляется субъектно-замкнутым способом, так как в итоге управление, призванное отражать волю общества, осуществляется достаточно локальной социальной группой профессионалов-управленцев.

4. 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 всеисилие правил;
- И) вера в возможность все предусмотреть и отрегулировать с помощью правил.

5. Американский социолог А.Гоулднер выделял типы бюрократии:

- А) представительную; б) авторитарную; в) либеральную; г) тоталитарную; д) профессиональную; е) аппаратную.

6. По мнению, А.Тоффлера, бюрократия обладает свойствами:

- А) стабильности, б) иерархии; в) разделения труда; г) гибкости; д) творческого подхода; е) развития; ж) целесообразности.

7. Адхократия – это такая форма бюрократического управления, при которой:

- А) работники управления, будучи ограниченными рамками своей роли в организации, слабо используют профессиональные знания, поскольку их основная обязанность – выполнение общих управленческих функций;
- Б) быстро изменяется адаптивная структура, организованная вокруг проблем, которые решаются группами специалистов с различными профессиональными знаниями, подобранных в соответствии с ситуацией;
- В) у управляющих предполагается наличие глубоких теоретических и практических знаний в узких областях деятельности, ограниченных ролевыми требованиями.

8. Главными достоинствами аппаратной бюрократии являются:

- 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.

9. Недостатками аппаратной бюрократии являются:

- А) опасность возникновения бюрократизма;
- Б) отсутствие достаточной мотивации;
- В) неполный учет и использование умственных способностей и психологических особенностей работников;
- Г) неэффективность в изменяющихся условиях и при возникновении нестандартных ситуаций;
- Д) дополнительные затраты на обучение работников управления при подборе, расстановке и обеспечении функционирования работников в таких организациях;
- Е) отсутствие строгого разделения труда.

10. Достоинствами профессиональной бюрократии являются:

- А) возможность решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний;
- Б) весьма высокая мотивация работников на достижение организационных и групповых целей, а не только личных;
- В) ослабление контроля высшего руководства за деятельностью, что дает большую свободу для творческого подхода при решении управленческих задач;
- Г) снижение вероятности ошибок в результате стандартизации и унификации всей деятельности;
- Д) обеспечивает стабильность и слаженность работы вследствие формализации.

11. Недостатками профессиональной бюрократии являются:

- А) резкое снижение эффективности управления, когда организации функционируют в неизменных условиях, а основные компоненты ее не подвергаются постоянному воздействию внешней среды;
- Б) дополнительные затраты на обучение работников управления при подборе, расстановке и функционировании работников;
- В) усложнение форм применения власти;
- Г) отсутствие достаточной мотивации;

Д) неполный учет и использование умственных и психологических особенностей работников.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Вопросы для обсуждения

Тема 6. Лидерство и авторитет

Вопросы для обсуждения:

1. Как Вы понимаете сущность лидерства.
2. Отличия лидерства от авторитета. Есть ли общее.
3. Назовите теории лидерства, их содержание и авторов.
4. Виды лидерства.
5. Основы авторитета.
6. Как Вы оцениваете авторитет органов государственного и муниципального управления в России.
7. Что Вас стимулирует стать лидером.
8. Как обеспечить свой авторитет.

Критерии оценки

Оценка «зачтено» при условии аргументированного, убедительного, содержательного ответа, раскрывающего сущность поставленного вопроса.

Оценка «не зачтено» при отсутствии ответа, неполного, не убедительного ответа, не раскрывающего сущность поставленного вопроса.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №7 «Социальный контроль»

1. Социальный контроль выполняет функции:
а) охранительную, б) стабилизирующую, в) нормотворческую, г) управленческую, д) идеологическую, е) информационную.
2. Нормы – это:
а) групповые привычки, б) общие правила, в) индивидуальные убеждения, г) идеологические установки.
3. Групповые нормы в обществе выполняют функции:
а) регулируемую, б) интегрирующую, в) контролируемую, г) образцовую, д) образовательную, е) идеологическую.
4. Социальные нормы проявляются в качестве:
а) стандартов поведения, б) ожидания поведения, в) мотивов поведения, г) целей поведения.
5. Неформально негативной санкцией является:
а) жалоба, разоблачительная статья, отказ подать руку, б) стипендия, ученые степени и звания, назначение на высокие должности, в) дружеская похвала,

комплименты, лестные отзывы, аплодисменты, г) увольнение, штраф, отлучение от церкви.

6.Формальный контроль основан на одобрении (осуждении):

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

7.Агентом формального контроля является:

а) полицейский, б) журналист, в) жена, г) преподаватель.

8.Элементами социального контроля в традиционном обществе являются:

а) законы, б) указы, в) постановления, г) традиции, д) обычаи.

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) действий СМИ.

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

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №8 «Социальная и профессиональная мобильность»

1. 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.

2. 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.

3.Возможности социальной мобильности, по мнению П.Бурдье, определяются капиталом:

А) экономическим; Б) культурным; В) символическим; Г) интеллектуальным; Д) семейным; Е) опытным.

4. Высшие слои осуществляют, по мнению П.Бурдье, 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.

5. Профессиональная мобильность обеспечивается профессиональными критериями отбора кадров на основе:

А) формальной квалификации; Б) реальной квалификации; В) конкурсного отбора; Г) хороших отношений с руководителем; Д) вхождением в команду руководителя.

6. Команда руководителя позволяет:

А) опереться на группу преданных людей в неизвестной обстановке; Б) эффективно решать управленческие задачи; В) получать большую часть вознаграждений; Г) не выносить сор из избы; Д) столкнуть неугодного конкурента; е) построить пирамиду личной преданности.

7. Согласно принципу Питера:

А) В должностной иерархии каждый руководитель продвигается до уровня своей компетентности; Б) В должностной иерархии каждый руководитель, продвигаясь по служебной лестнице, становится некомпетентным; В) Постоянно повышая управленческие знания, руководитель продвигается по должностной иерархии; Г) Обучаясь на курсах повышения, руководитель учится на чужих ошибках; Д) Не имея внешней информации, руководитель не может быть компетентным.

8. Конкурентный отбор при приеме на государственную службу обеспечивает:

А) прием наиболее квалифицированных и производительных работников; Б) определенную автономию принятому чиновнику; В) социальную справедливость; Г) ориентацию чиновника на интересы общества и государства; Д) возможность нахождения наилучших кандидатов; Е) равный доступ на государственную службу.

9. Руководители государственной и муниципальной служб препятствуют развитию процедур меритократического отбора по причинам:

А) медлительности, негибкости, дороговизны конкурсного отбора; Б) невозможности отбора нужного работника; В) потери части своей власти; Г) формального характера конкурса; Д) наличия протекционизма.

10. Перспектива карьеры и готовность уйти из организации чиновника зависят от:

А) расположения начальства; б) от его личных деловых качеств; в) действующих критериев продвижения; г) компетентности либо лояльности.

11. Желание сменить работу появляется у чиновника вследствие:

А) продвижения по служебной лестнице; Б) появления проблем дальнейшего продвижения; В) возможности конверсии бюрократического статуса в престижную коммерческую работу; Г) истощения ресурсов дальнейшего роста; Д) падения его социальной защищенности.

12. Межпрофессиональная стратификация имеет основания:

А) важность занятия (профессии) для выживания и функционирования группы; Б) уровень интеллекта, необходимый для успешного выполнения профессиональных обязанностей; В) привилегированность и ранг группы; Г) число рангов в иерархии; Д) высота (этажность) иерархии.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий Тест к теме №9 «Организационная культура»

1. 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, конструкторское бюро);

Г) небольшой организации, существующей для обслуживания и помощи (адвокатские конторы, консультационные фирмы, творческие союзы).

2. В корпоративной культуре типа культуры задачи основу системы власти составляют:

А) сила ресурсов, сила личности;

Б) сила положения (к силе личности относятся с неодобрением, сила специалиста ценится в надлежащем месте, влияние регулируется правилами и положениями);

В) сила специалиста, эксперта, дух команды (важнее командный результат, а не индивидуальный);

Г) сила личности, сила специалиста, влияние распределяется поровну.

3. Процесс принятия решения в корпоративной культуре типа культуры роли характеризуется тем, что:

А) решения принимаются быстро в результате баланса влияний;

Б) формализованные решения принимают на высшем уровне иерархии;

В) решения принимают на групповом уровне;

Г) формализация и процедуры отсутствуют.

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

А) централизованно 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.

5. 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.

6. Для корпоративной культуры типа культуры задачи характерен менеджер, который:

А) ориентирован на власть и результат, любит риск, уверен в себе, «толстокожий»;

Б) любит безопасность и предсказуемость, достигает цели путем выполнения роли;

В) выступает как координатор компетентных исполнителей, умеет оценивать по результатам, быть гибким, регулировать взаимоотношения;

Г) может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы.

7. Корпоративная культура типа культуры 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.

8. 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.п.

9. По функциям в организации дифференцирующие ценности корпоративной культуры – это:

А) символика, форма одежды, стиль поведения;

Б) власти 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.

10. Первым этапом формирования ценностей корпоративной культуры является:

А) формируются определенные ценности организации под влиянием личностных ценностей;

Б) ценности передаются от личности к личности, от поколения к поколению в организации;

В) личность характеризуется определенным набором ценностей, релевантных типу организации и системе ее управления;

Г) формируется определенный тип личности организации под систему управления (хозяйственная деятельность);

Д) складывается определенная система управления в зависимости от фундаментальных организационных черт, сопряженных с типом организации;

Е) существуют фундаментальные организационные черты, сопряженные с типом организации.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №10 «Конфликт в сфере управления»

1. Основными стратегиями разрешения конфликта являются:

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

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.

3. 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) улучшение количественных и качественных показателей деятельности,

З) повышения качества принимаемых решений.

4. М. Фоллет различала конфликты:

а) доминирующий, б) компромиссный, в) интеграционный, г) организационный, д) административный, е) внутриличностный.

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.

6.Основами межгруппового конфликта являются:

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

7.Внутриорганизационные конфликты бывают:

- а) вертикальные, б) горизонтальные, в) линейно-функциональные, г) ролевые, д) сотрудинческие, е) бескомпромиссные, ж) эмоциональные.

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 задела (запасных частей, материалов) в работе взаимозависимых подразделений,
- Г) введения специального интеграционного механизма (общий 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.

9. Первым этапом переговорного процесса по урегулированию конфликта является:

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

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

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №11 «Мотивация трудовой деятельности»

1. Теории мотивации разделяются на базовые категории:
а) содержательные, б) административные, в) функциональные, г) процессуальные.
2. 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.
3. В фундаменте пирамиды А.Маслоу находится потребность:
а) в безопасности, б) в общении, в) физиологические потребности, г) в самовыражении, д) в уважении.
4. К.Альдерфер в своей теории мотивации выделял:
а) потребность в существовании, б) потребность в росте, в) потребность в уважении и признании, г) потребность в богатстве, д) потребность в здоровье, е) потребность в острых ощущениях.
5. 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) заработная плата.
6. Согласно теории Д.Макклелланда людям свойственно стремление:
А) к успеху и достижению, б) к власти, в) к признанию и принадлежности, г) к творчеству, д) к ответственности, е) к самовыражению.
7. Процессуальными являются теории мотивации:
А) теория ожиданий В.Врума, б) теория равенства (справедливости) Д.Адамса, в) теория постановки целей, г) теория сочетания материальных и моральных факторов мотивации, д) модель Л.Портера – Э., Лоулера, е) теория потребностей А.Маслоу, ж) классическая теория Ф.Тейлора, з) двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга, и) трехфакторная теория мотивации, к) теория подкрепления.
8. В мотивационной теории ожиданий В.Врума выделяются взаимосвязи:
а) затраты труда – результаты, б) результаты – вознаграждение, в) вознаграждение – удовлетворенность, г) удовлетворенность – творчество, д) творчество – развитие, е) развитие – самосовершенствование.
9. Основу мотивационного механизма в теории Д.Адамса составляет:
а) восприятие, б) оценка, в) вознаграждение.
10. Мотив – это:
а) потребность в достижении результата, б) интерес к деятельности, в) внутреннее побуждение к активности, г) стимул к действию.
11. Мотивация – это:

а) процесс побуждения работника к эффективному труду, б) побуждение к активности и деятельности, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности, в) совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность.

12. Теории мотивации X, Y, Z относятся:

а) к концептуальным теориям мотивации, б) к процессуальным теориям мотивации, в) к содержательным теориям мотивации, г) к полифакторным теориям мотивации, д) к партисипативной теории мотивации.

13. Основными методами эффективной реализации мотивирования являются:

а) обогащение труда, б) соучастие, в) постановка целей, г) материальное стимулирование, д) сочетание пряника и кнута, е) адаптивно-организационный, ж) результативно-процессуальный.

14. Большей эффективности можно достичь, если работника:

а) ругать, б) хвалить, в) не замечать.

15. К факторам гигиены относятся:

а) условия труда, б) заработная плата, в) профессиональный рост, г) высокая ответственность, д) благоприятный социально-психологический климат, е) интересная полезная работа.

16. Метод проектирования и перепроектирования работы заключается:

А) в увеличении ответственности, б) в увеличении важности, в) в расширении контрольных полномочий, г) в повышении информированности, д) в возрастании возможностей личного и профессионального роста.

17. Большую мотивационную силу имеют цели:

А) легко достижимые, б) четкие и ясные, в) стратегические, г) близкие, д) напряженные, е) поддерживаемые окружающими.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Вопросы для обсуждения

Тема 12. Технологии взаимодействия с населением органов местного самоуправления в сельских поселениях

Вопросы для обсуждения:

1. Цели и задачи взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

2. Типы социального взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

3. Особенности социального взаимодействия органов и должностных лиц местного самоуправления в сельских поселениях.

4. Организация взаимодействия органов местного самоуправления с населением.

5. Проблемы социального взаимодействия органов и должностных лиц местного самоуправления с населением.

6. Эффективность технологий взаимодействия с населением органов местного самоуправления в сельских поселениях.

Критерии оценки

Оценка «зачтено» при условии аргументированного, убедительного ответа на поставленный вопрос, показывающего владение студентом информацией, способностью анализировать практику взаимодействия органов местного самоуправления с населением, исходя из собственного наблюдения.

Оценка «не зачтено» при невозможности изложить окружающим информацию, раскрывающую сущность поставленного вопроса.

Комплект контрольных заданий

Тест к теме №13 « Коррупция в системе ГМУ»

1. Какой из подходов в определении коррупции является, на Ваш взгляд, верным?

1.1. Коррупция – набор стратегий по «захвату» государства или «захвату» бизнеса

1.2. Коррупция – общий дефект системы государственного устройства и управления

1.3. Коррупция – злоупотребление властными полномочиями в личных интересах

1.4. Коррупция – определенный вид социально-экономических отношений по типу восточной или западной модели.

2. Что из нижеизложенного относится к показателям уровня коррупции:

2.1. Индекс непрозрачности

2.2. Индекс взяточдателей

2.3. Барометр мировой коррупции

2.4. Индекс восприятия коррупции

2.5. Индекс экономической свободы.

3. К типам коррупции по признаку коррупционных взаимодействий относится:

3.1. Инвестиционная

3.2. Трансактивная

3.3. Экстортивная

3.4. Непотическая

3.5. Аутогенная

3.6. Поддерживающая

3.7. Институциональная

3.8. Политическая.

4. Институциональная и политическая коррупция, как правило, являются разновидностями следующего типа коррупции:

4.1. Инвестиционная

4.2. Трансактивная

4.3. Экстортивная

4.4. Непотическая

4.5. Аутогенная

4.6. Поддерживающая.

5. Верно ли утверждение, что всякая взятка является коррупционным действием?

6. Относится ли к коррупции лоббизм?

7. К видам коррупции относятся:

7.1. Административная

7.2. Непотизм (кумовство)

7.3. Деловая

7.4. Вымогательство

7.5. Блат

7.6. Бытовая

7.7. Фаворитизм

7.8. Протекционизм.

8. Основными причинами коррупционных взаимодействий являются:

8.1. Самовоспроизводство коррупции

8.2. Национальный менталитет, традиции делать подарки

8.3. Несовершенство законодательства

8.4. Недоверие граждан государственной власти

8.5. Низкая оплата труда чиновников

8.6. Наличие распределительных функций государства

8.7. Отсутствие общественного контроля за государством.

9. Основными поводами, способствующими инициированию коррупции, являются:

9.1. Преодоление бюрократической волокиты

9.2. Необходимость «замять» дело

9.3. Возможность получения льгот, преференций

9.4. Желание оказать влияние на решение кадрового вопроса.

10. Последствиями коррупции являются:

10.1. Рост экономики

10.2. Рост недоверия граждан

10.3. Падение авторитета страны

10.4. Криминализация экономики

10.5. Стимулирование чиновничьего аппарата

10.6. Совершенствование законодательства

10.7. Торможение внедрения новых технологий

11. Противодействовать коррупции можно путем:

11.1. Поднять заработную плату чиновникам

11.2. Повысить ответственность чиновников, в том числе уголовную

- 11.3.Обеспечить неотвратимость наказания за злоупотребления
- 11.4.Совершенствование антикоррупционного законодательства
- 11.5.Формирование негативного общественного мнения к коррупции
- 11.6.Воспитание в среде чиновников положительного образа антикоррупционного поведения
- 11.7.Раскрывая через Интернет и другие СМИ все факты коррупционных действий.

Критерии оценки

Оценка «зачтено», если студент допустил не более 3-х ошибок.

Кейс – задача «Социологическое исследование»

Тема14: Социологическое исследование эффективности системы образования в НГАУ

Постановка проблемы

В настоящее время система высшего образования в России в силу разных причин имеет массу проблем, ключевой в ряду которых является проблема ее эффективности. Именно эффективность является интегральным показателем функционирования системы высшего образования. Проблема эффективности имеет открытый характер, она становится предметом обсуждений для всех уровней управления, в целом для общества и непосредственных участников системы: студентов и преподавателей. Во многом проблема эффективности обусловлена объективными факторами: платностью образования, низким уровнем непосредственных связей между системой образования и народным хозяйством, забвением стратегического планового подхода в подготовке кадров. Кроме этого, на эффективность оказывают влияние и факторы организации процесса обучения в конкретном образовательном учреждении. С целью их выявления и разработки предложений по повышению эффективности в Новосибирском государственном аграрном университете (НГАУ) в рамках изучения учебной дисциплины социология управления ежегодно проводятся социологические опросы студентов университета. Студенты, обучающиеся по специальности государственное и муниципальное управление, самостоятельно разрабатывают программу опроса, выдвигают гипотезы, формируют вопросы анкеты, проводят опрос и обработку данных, делают выводы и формулируют предложения, направляемые руководству факультетов для практического использования. Тем самым решается одновременно и задача приобретения будущими управленцами практических навыков разработки управленческих решений на основе выявления степени удовлетворенности услугами.

Генеральная совокупность составляет 12 тыс. студентов очной и заочной форм обучения. Выборочная совокупность составляет 5%. Несмотря на то, что вопросы анкеты

исследуемой проблемы формулируются каждой группой студентов самостоятельно, но, в целом, можно отметить совпадение предположений исследователей о наличии таких отрицательных факторов эффективности, как отсутствие интереса студентов к получаемой специальности, низкая квалификация преподавателей, несовершенные технологии преподавания, некомфортные условия обучения, неудобный график занятий.

Очень важно, что полученные за последние 5 лет результаты исследований могут служить исходным материалом для дальнейших исследований, так как возможно сопоставление результатов исследований по годам, по факультетам, по курсам. Данные опросов позволяют также провести сравнение ответов по гендерному признаку.

По результатам опроса студентам предлагается представить обработанные данные в виде презентации и письменного отчета.

Критерии оценки

Оценка «зачтено» при условиях своевременного, полного и качественно выполненного опроса (методическая часть, презентация, отчет).

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Место социологии управления в системе общественных дисциплин.
2. Объект, предмет, функции социологии управления.
3. Классификация видов управления. Понятие социального управления.
4. Основные социологические подходы.
5. Теоретические основы социологии управления.
6. Система социального управления.
7. Модели социального взаимодействия между субъектом и объектом управления.
8. Функции социального управления
9. Население как объект управления, менталитет русского народа
10. Социальное управление как разрешение противоречий между управляющей и управляемой системами
11. Стили управления
12. Теории общественного управления
13. Понятие манипулирования, виды манипулирования
14. Понятие власти, авторитета

15. Интересы общие, частные и корыстные. Государственный интерес, естественный и искусственный государственный интерес.
16. Понятие социальной иерархии.
17. Столкновение интересов внутри государства. Социальный конфликт
18. Типы социального целеполагания, их связь с типом государства
19. Среда управления, ее виды, взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого воздействия
20. Способы управления в агрессивной социальной среде.
21. Основные законы социальной иерархии
22. Соотношение власти и ответственности
23. Понятие социального фильтра
24. Понятие бюрократии. Виды бюрократии
25. Главное противоречие в социальном управлении
26. Ядро системы ценностей бюрократизма
27. Основной социальный и политический интерес бюрократии
28. Понятие адхократии
29. Факторы эффективности стилей управления
30. Суть социального контроля
31. Социальные нормы и санкции
32. Методы разрешения социальных конфликтов

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных

неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Формируемые компетенции:

1. Способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности **ОПК–6**.

1. Сегодня в менеджменте является ведущей тенденция:

1. поиск менеджментом путей повышения производительности труда;
2. повышение организационной эффективности;
3. поиск менеджментом путей рационализации всех компонентов организации;
4. ориентация всех структурных единиц организации на ее цели;
5. усиление социальной направленности менеджмента, его ориентации на человека.

2. Познавательную функцию выполняет деятельность:

1. объяснение установленных социальных фактов и выявление связи между ними;
2. определение конкретной социальной проблемы, подлежащей исследованию;
3. разработка конкретной модели со своими параметрами социального процесса или социальной системы;
4. разработка целевых комплексных программ развития социальной сферы организации, предприятия, города, региона и др.;
5. разработка программы преобразования управленческой деятельности;
6. рекомендации, нацеленные на улучшение тех или иных сторон социальной практики.

3. Статусный подход сформулировал рекомендации, направленные на повышение эффективности управления персоналом:

1. признавая ошибки, неизбежные при столкновении с внешней, очень сложной и непредсказуемой средой, необходимо культивировать у работников такие качества, как открытость и рефлексивность;
2. следует вырабатывать у работников мультивариантный подход к анализу проблемы или ситуации, инициировать конструктивные конфликты и дискуссии между сторонниками различных точек зрения, что часто приводит к переосмыслению целей организации и переформулированию способов их достижения;
3. цели и задачи не должны задаваться сверху, а появляться в процессе работы. В планах указываются скорее ограничения, чем то, что нужно сделать.

4. К такому универсальному закону социальной иерархии, как «социальное неравенство», относится высказывание:

1. число вакансий, расположенных внизу, всегда больше числа вакансий, расположенных наверху;
2. в социальной иерархии большинством социальных благ всегда обладает меньшинство населения, а большинство населения обладает меньшинством социальных благ;
3. в любом обществе существуют две экстремальные точки, в которых количество благ и число вакансий находятся в обратно пропорциональной зависимости.

5. Недостатками профессиональной бюрократии являются:

1. резкое снижение эффективности управления, когда организации функционируют в неизменных условиях, а основные компоненты ее не подвергаются постоянному воздействию внешней среды;
2. дополнительные затраты на обучение работников управления при подборе, расстановке и функционировании работников;
3. усложнение форм применения власти;
4. отсутствие достаточной мотивации;
5. неполный учет и использование умственных и психологических особенностей работников.

По ОПК 6 получены результаты: _____ -

2. Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры **ПК-2**.

1. Ф.Тейлор выдвинул научные принципы управления:

1. внедрение экономических методов работы;
2. профессиональный подбор и обучение кадров;
3. рациональная расстановка кадров;
4. сотрудничество администрации и работников;
5. поиск повышения эффективности работников;
6. поиск мотивационной системы труда.

2. Д.Макгрегор в управленческой мысли разрабатывал идеи в направлении:

1. школы научного управления;
2. школы административного управления;
3. школы человеческих отношений;
4. школы поведенческих наук;
5. школы системных отношений;
6. школы иерархических отношений;

7. школы эффективных отношений.

3. Э.Мэйо из «хотторнских экспериментов» сделал вывод об особой роли в производстве:

1. условий труда;
2. организации труда;
3. заработной платы;
4. человеческого фактора.

4. Социальный фильтр включает в себя:

1. критерии отбора;
2. процедуру аттестации;
3. социальные санкции;
4. формы сотрудничества и соперничества.

5. Люди не будут соблюдать нормы, если:

1. они им невыгодны,
2. противоречат их интересам,
3. нет строгого механизма контроля,
4. нет санкций за их неисполнение,
5. их можно обойти,
6. их много.

По ПК-2 получены результаты _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

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 компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель:

Ю.И.Рыбаков

«___» _____ 2017г.