

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**
ФИО: Узунов Федор Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.10.2021 14:48:06
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452b6db603f94388008e29877a6bcbf5

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Социально-гуманитарных дисциплин»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе
С.С. Скараник
«01» сентября 2020 г.



Рабочая программа дисциплины
Социология и психология управления

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Квалификация выпускника
Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	18
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	19
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	20
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы действий в нестандартных ситуациях; - методы управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - методы управления организациями, подразделениями, группа сотрудников, проектами и сетями; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> - руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<ul style="list-style-type: none"> - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП Магистра

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Социология и психология управления» относится к вариативной части учебного плана ОПОП 38.04.02 Менеджмент.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах составляет с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академических часов).

3.1 .Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётных единиц 72 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа	32
Аудиторная работа (всего):	28
Лекции	12
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	40
Зачёт	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётных единиц 72 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа	10
Аудиторная работа (всего):	6
Лекции	2
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	62
Зачет	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практ.		Сам. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение в дисциплину «Социология и психология управления»	12	12	2	1			10	11
2	Аппарат управления как социальная группа	14	14	4	1	4	1	6	12
3	Личность в системе управления	14	14	2		4	1	8	13
4	Проблемы иерархии и власти в управлении	14	14	2		4	1	8	13

5	Социально-психологические характеристики коллектива	14	14	2		4	1	8	13
	Итого	68	68	12	2	16	4	40	62
6	Зачёт	4	4						
	Всего по дисциплине	72	72	12	2	16	4	44	66

4.2 . Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Лекция № 1. Введение в дисциплину «Социология и психология управления»

Управление – одно из самых сложных и вместе с тем самых тонких сфер общественной деятельности. В условиях перехода к рыночной экономике термины «управление», «управленческая деятельность» вошли в обиход. И это оправдано, потому что для решения проблем управления в условиях рыночной экономики субъект хозяйствования должен: использовать экономические, социологические и психологические методы управления; ориентироваться на спрос и конъюнктуру рынка; производить те виды товаров, которые пользуются большим спросом у покупателей и могут гарантировать получение намеченной прибыли; постоянно стремиться к получению оптимальных результатов при минимальных затратах; постоянно ориентировать производственные программы на потребность рынка и т.д.

Труд управляющего (руководителя или менеджера) возник в условиях высокотехнологичного производства, которое требует многосторонней специализации работников, обеспечивающей непрерывность этапов и стадий всего производственного процесса. Поэтому в качестве руководителей (менеджеров) выступают различные специалисты: экономисты, инженеры, бухгалтеры, психологи, плановики и др., которые работают под руководством менеджера, управляющего фирмой или ее подразделением. Управление является самостоятельным видом деятельности. Это требует наличия субъекта – профессионала – руководителя, работа которого направлена на объект – хозяйственную деятельность организации в целом или ее конкретную сферу (производство, сбыт, финансы и др.).

Лекция № 2. Аппарат управления как социальная группа

При исследовании управленческой деятельности в социологии и психологии управления имеет приоритетное значение структура и функции этой деятельности. Главным фактором формирования организационной структуры управления являются функции управления. Совместный труд, кооперация рабочей силы породили новый тип отношений, сложившийся как отношения между руководителями и подчиненными. Появились полностью освобожденные от непосредственно производственных функций руководители, ведущие управление, контроль за деятельностью организации. Структура управления организацией – это соподчиненность управленческих связей между субъектами и объектами управления. Она характеризуется составом и

информационными взаимосвязями самостоятельных подразделений или отдельных исполнителей, расположенных в последовательной соподчиненности и наделенных определенными правами и обязанностями.

Лекция № 3. Личность в системе управления

Самые разные исследователи сходятся во мнении, что «личность» — одно из самых сложных понятий в психологии, социологии и педагогике, при том, что оно является одним из основных. В то же время, казалось бы, всем известно, что личность — это человек в чем-то выдающийся, яркий, отличающийся от прочих, превосходящий их в каких-то важных свойствах. Таково обыденное понимание личности.

В социологии и психологии управления личность — это каждый человек во всем разнообразии свойств, присущих ему, отличающих его от одних людей и объединяющих с другими. Следовательно, для социологии и психологии управления свойственно понимание каждого человека как личности. Основным становится вопрос об индивидуальном своеобразии личности.

Лекция № 4. Проблемы иерархии и власти в управлении

В процессах управления в каких бы масштабах оно ни осуществлялось, всегда возникает проблема власти. Её успех зависит от того, каков объем власти и каков ее характер. Объем власти отражает силу влияния в комплексе проблем функционирования и развития фирмы, а характер власти – те опорные факторы, которые являются фундаментом власти (полномочия, авторитет и пр.).

Основными компонентами власти являются ее субъект, объект, средства (ресурсы) и процесс, приводящий в движение все ее элементы и характеризующийся механизмом и способами взаимодействия субъекта и объекта. Субъектом может быть отдельный человек, организация, общность людей, например, народ или даже мировое сообщество, объединенное в ООН. Для возникновения властных отношений необходимо, чтобы субъект обладал рядом качеств. Прежде всего, он должен стоять выше по иерархическому признаку и иметь возможность отдавать приказы и распоряжения.

Лекция № 5. Социально-психологические характеристики коллектива

В чистом виде рассмотренные структуры встречаются редко. Поэтому, анализируя реальные структуры как формальных так и неформальных групп, следует определять, к какому типу структур тяготеет изучаемая группа и как используя методы социометрии можно формировать устойчивые связи между сотрудниками для более эффективного достижения целей организации.

4.3. Темы практических занятий

Практическое занятие № 1. Социология и психология управления как самостоятельная научная дисциплина

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания к системе управления

2. Объект, предмет, задачи курса и принципы социологии и психологии управления

3. Исторический путь развития управленческой мысли и основные теории управления

Практическое занятие № 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПРИРОДА УПРАВЛЕНИЯ

1. Общественная (групповая) потребность в управлении
2. Структура социальных систем. Управление (самоуправление) как атрибут социальных систем
3. Социальные и психологические ресурсы эффективного управления
4. Социальные последствия и ответственность за результаты управления.
5. Вопросы для повторения и обсуждения

Практическое занятие №3. АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА.

1. Структура управления
4. Деятельность руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) между всеми социальными группами системы управления
5. Управление конфликтами

Практическое занятие №4. ЛИЧНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

1. Понятие личности и ее социологическая и социально-психологическая структура
2. Социальные позиции и роли личности в системе управленческих отношений
3. Личностный потенциал работника в рыночных условиях хозяйствования
4. Уровень притязаний личности в трудовой организации
5. Вопросы для повторения и обсуждения

Практическое занятие 5. ПРОБЛЕМЫ «ВЫЖИВАНИЯ» ТРУДОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (ПРЕДПРИЯТИЙ) В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

1. Изменчивость среды и требования к формированию новой парадигмы управления
2. Закон выживания. Обеспечение внешней адаптации и внутренней интеграции как двуединая задача эффективного управления
3. Психологические проблемы переориентации кадров и формирование новых психологических установок, норм и традиций, диктуемых рыночной экономикой
4. Управленческая деятельность по выводу трудовой организации (предприятия) из зоны банкротства

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Введение в дисциплину «Социология и психология управления»	10	11	Учебно-методическое пособие по дисциплине
2	Аппарат управления как социальная группа	6	12	Учебно-методическое пособие по дисциплине

3	Личность в системе управления	8	13	Учебно-методическое пособие по дисциплине
4	Проблемы иерархии и власти в управлении	8	13	Учебно-методическое пособие по дисциплине
5	Социально-психологические характеристики коллектива	8	13	Учебно-методическое пособие по дисциплине

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОК-2

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы действий в нестандартных ситуациях; 6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4)	- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; 6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9)	- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; 6.2.1(38,39),6.2.3(16.17,18), 6.2.4(4, 6,12)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4) Умеет, если выполнил 6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9) Владеет, если выполнил 6.2.1(38,39),6.2.3(16.17,18), 6.2.4(4, 6,12)		

Компетенция ОПК-2

способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы управления коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; 6.2.1(41-45), 6.2.3(4-9), 6.2.4(4)	- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; 6.2.1(8-13), 6.2.3(30), 6.2.4(7-10)	- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 6.2.1(21-27),6.2.2(32-40), 6.2.4(17)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(41-45), 6.2.3(4-9), 6.2.4(4) Умеет, если выполнил 6.2.1(8-13), 6.2.3(30), 6.2.4(7-10) Владеет, если выполнил 6.2.1(21-27),6.2.2(32-40), 6.2.4(17)		

Компетенция ПК-1

владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы управления организациями, подразделениями, группа сотрудников, проектами и сетями; 6.2.1(17,18), 6.2.2(17-32), 6.2.4(18)	- управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; 6.2.1(43-48), 6.2.2(35-39), 6.2.4(19)	- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. 6.2.1(40),6.2.2(46-50), 6.2.4(20)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(17,18), 6.2.2(17-32), 6.2.4(18)		
Умеет, если выполнил 6.2.1(43-48), 6.2.2(35-39), 6.2.4(19)		
Владеет, если выполнил 6.2.1(40),6.2.2(46-50), 6.2.4(20)		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету

1. Понятие управления: содержание и разновидности.
2. Объект, предмет, задачи курса и принципы социологии и психологии управления.
3. Методы социологии и психологии управления.
4. Объективные и субъективные факторы управления.
5. Соотношение социология и психология управления с другими дисциплинами.
6. Объект и предмет социологии и психологии управления.
7. Основные задачи социологии и психологии управления.
8. Принципы современного управления.
9. Термины, входящие в понятийный аппарат социологии и психологии управления.
10. Методы социологии и психологии управления.
11. Общие функции социологии и психологии управления
12. Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) в социальных группах системы управления
13. Управление конфликтами.
14. Роль функции мотивирования в управлении.
15. Связь контроля с другими функциями управления.
16. Функции руководителя по созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
17. Характеристика благоприятного социально-психологического климат в коллективе.
18. Критерии благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
19. Сущность и характеристика понятия «социальный конфликт».
20. Характеристика существующих возможностей управления

конфликтными ситуациями.

21. Понятие личности и ее социологическая и социально-психологическая структура.

22. Социальные позиции и роли личности в системе управленческих отношений.

23. Личностный потенциал работника и уровень притязаний личности в трудовой организации.

24. Компоненты социально-психологической структуры личности.

25. Роль личности в системе управления.

26. Методы регулирования поведения личности.

27. Сущность и характеристика понятия «социальная позиция».

28. Функции социальной роли.

29. Характеристика ролевого поведения.

30. Сущность и характеристика жизненной и ожидаемой карьеры.

6.2.2. Темы докладов

1. Психология индивидуального стиля управления.

2. Структура личности.

3. Психические состояния и работоспособность.

4. Методы изучения личности.

5. Психологические законы управления.

6. Влияние темперамента на мотивацию и поведение персонала.

7. Особенности мыслительных процессов, культура профессионального мышления руководителя.

8. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.

9. Профессионально важные качества руководителя.

10. Руководство как фактор психологического климата.

11. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.

12. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.

13. Личные и профессиональные цели менеджера.

14. Управленческие задачи и управленческие решения: психологический анализ.

15. Иерархическая модель классификации потребностей А.Маслоу.

16. Коллектив, как высшая форма развития группы

17. Психологическая совместимость персонала

18. Роль руководителя в обеспечении благоприятного психологического климата в коллективе.

19. Мотивация достижения и мотивация избегания.

20. Психологические закономерности развития группы.

21. Механизмы группового воздействия на личность.

22. Проблемы адаптации персонала в организации

23. Основные направления кадровой политики в организации

24. Коммуникативные потоки и их психологические особенности

25. Психологические основы организации труда и ее безопасности.

26. Психология управленческого влияния и дисциплина труда.
27. Деловая беседа как форма управленческого труда.
28. Подготовка и выступление перед аудиторией.
29. Особенности подготовки и проведения служебного совещания.
30. Жизненные кризисы и деятельность руководителя.

6.2.3. Темы рефератов

1. История развития психологии управления.
2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
3. Особенности управления в формальных и неформальных структурах групп.
4. Методы диагностики и регулирования морально-психологического климата коллектива.
5. Теоретические и практические психологические аспекты европейского менеджмента.
6. Теоретические и практические психологические аспекты американского менеджмента.
7. Коллектив и его основные признаки.
8. Теоретические и практические психологические аспекты японского менеджмента.
9. Теоретические и практические психологические аспекты российского менеджмента.
10. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе.
11. Хозяйственная организация как объект изучения психологии управления.
12. Коллектив организации как объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
13. Пути регулирования и формирования морально-психологического климата.
14. Личность сотрудника организации объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
15. Психологическое обеспечение формирования и рационального использования трудового потенциала сотрудников организации.
16. Психологический отбор менеджеров.
17. Профессиональная подготовка менеджеров.
18. Психическое выгорание у менеджеров и его преодоление.
19. Профессиональное здоровье менеджеров.
20. Формы невербальной передачи информации и ее влияние в процессе коммуникации.
21. Характеристика уровня притязаний личности.
22. Иерархия и власть как объективные предпосылки процесса управления.
23. Виды власти и стили руководства.
24. Отношение в социальных системах и реализации властных полномочий.
25. Факторы, влияющие на силу власти.

26. Типы власти.
27. Характеристика типа власти, наиболее эффективного в нынешних рыночных условиях.
28. Сущность и характеристика понятия «стиль руководства».
29. Признаки наиболее эффективного стиля управления.
30. Методы образования властных отношений в формальных и неформальных организациях.
31. Схема общения руководителя и подчиненных.
32. Суть баланса власти руководителя и подчиненного.
33. Этапы развития коллектива и особенности управления на каждом этапе.
34. Типы неформальных групп сотрудников, влияние на них.
35. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников и особенности управления ими.
36. Основные этапы командообразования.
37. Определите понятие «социально-психологический климат».
38. Противоречивость воздействия коллектива на личность.
39. Признаки зрелого психологического климата и пути его формирования.
40. Архетипическое, стереотипическое и мифологическое в организации PR.

6.2.4. Тестовые задания

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

1. социальная страта
2. социальная организация
3. социальная сфера
4. социальный институт

2. Что является предметом изучения социологии управления?

1. методы достижения целей и задач
2. механизмы достижения целей и задач
3. совершенствование процессов управления
4. социальную информацию о процессах управления

3. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция социологии управления:

1. образовательная
2. прогностическая
3. оценочная
4. познавательная

4. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция социологии управления:

1. образовательная

2. познавательная
 3. прогностическая
 4. гуманистическая
- 5. Система принципов, методов, стратегий, используемых для получения новых социологических знаний, их интерпретации и практического применения это ...**
1. методология
 2. метод
 3. правило
 4. способ
- 6. К методам прикладной социологии не относится:**
1. анализ документов
 2. классификация
 3. социальный эксперимент
 4. наблюдение
- 7. Рассмотрение любого явления, процесса как единого целого, обладающего определенной внутренней структурой, взаимодействием структурных элементов есть ...**
1. принцип объективности
 2. принцип историзма
 3. системный принцип
 4. обобщение
- 8. Специальная социологическая теория, изучающая процессы управления в различных типах общностей, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, достижения целей называется:**
1. социология труда
 2. маркетинг
 3. прикладная социология
 4. социология управления
- 9. Метод получения первичной социологической информации, основанный на непосредственной или опосредованной связи между исследователем и респондентом с целью получения данных в форме ответов на поставленные вопросы – это ...**
1. анкетирование
 2. наблюдение
 3. опрос
 4. социометрия
- 10. основоположником социологии является:**
1. М. Вебер
 2. П. Сорокин
 3. В. Парето
 4. О. Конт
- 11. Основателем административной школы управления является:**
1. А. Файоль
 2. Ф. Тейлор

3. Э. Мэйо

4. О. Конт

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

1. классическая школа

2. административная школа

3. школа «человеческих отношений»

4. Чикагская школа

13. Автором иерархической теории потребностей является:

1. А. Маслоу

2. Д. Макгрегор

3. Ф. Херцберг

4. Р. Лайкерт

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

1. экзистенциальные

2. престижные

3. духовные

4. социальные

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

1. А. Маслоу

2. Д. Макгрегор

3. Ф. Херцберг

4. Р. Лайкерт

16. Представители теории «человеческих отношений» считали, что на производительность труда влияют в большей степени:

1. технико-экономические факторы

2. политические факторы

3. организационно-профессиональные факторы

4. социально-психологические факторы

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

1. социальная стратификация

2. социальная классификация

3. социальная мобильность

4. социальная девиация

18. Представитель немецкой социологической школы, предложивший проект переустройства общества и необходимость создания нового коммунистического общества:

1. К. Маркс

2. Г. Гегель

3. Э. Дюркгейм

4. О. Конт

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

1. саморегуляцией
2. самоуправлением
3. самоорганизацией
4. самоопределением

20. Низшей формой управления является:

1. регулирование
2. стимулирование
3. координирование
4. прогнозирование

21. Властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся позицией в системе организации труда и местом в системе распределения труда, определяющим размер основного вознаграждения – это...:

1. маркетинг
2. стратификация
3. управление
4. политика

22. Командно-административный стиль управления характерен для:

1. прямого управления
2. косвенного управления
3. социального управления
4. демократического управления

23. Создание образца определенных управленческих отношений для предвидения решения управленческих задач в будущем является функцией управления:

1. прогнозирования
2. координирования
3. регулирования
4. моделирования

24. Согласование совместной деятельности различных субъектов управленческих отношений для достижения поставленных целей и задач управления – это ...

1. планирование
2. регулирование
3. координация
4. контроль

25. Установление соответствия или отклонения фактического состояния системы управления от заданных параметров выполняет функция:

1. контроля
2. учета
3. координации

4. организации
- 26. Предвидение перспектив развития событий или процессов в системе управления в будущем – это:**
1. планирование
 2. прогнозирование
 3. координация
 4. контроль
- 27. Использование прямых властных методов управленческого воздействия характерно для:**
1. субординации
 2. реординации
 3. координации
 4. социализации
- 28. Разнообразие человеческой деятельности, посредством которой человек преобразует окружающий мир, а вместе с тем и самого себя, представляет собой ... процесс:**
1. неуправляемый
 2. хаотичный
 3. управляемый
 4. опосредованный
- 29. Управление как социальный процесс сознательного, основанного на достоверном знании систематического воздействия субъекта управления на социальный объект посредством принятия решения, осуществления планирования, организации и контроля, обеспечивающих эффективное функционирование и развитие, направлено на:**
1. получение прибыли
 2. достижение цели
 3. увеличение производительности
 4. сплоченности коллектива
- 30. В социологическом исследовании управленческой деятельности на передний план выдвигается:**
1. взаимодействие людей
 2. тип социальной общности
 3. достижение поставленных целей
 4. социальные организации

Ключ к тестам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Б	В	Г	В	А	Б	В	Г	В	Г	А	В	А	А	В
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Г	А	А	Г	А	В	А	Г	В	А	Б	А	В	Б	А

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы,

необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Данилова, И. А. Социология и психология управления: учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 98 с. — ISBN 978-5-9758-1781-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81083.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Войцеховский, С. Н. Социология и психология управления. Раздел «Социальное моделирование и программирование»: учебное пособие / С. Н. Войцеховский, И. С. Орловская. — Санкт-Петербург: Петрополис, 2008. — 144 с. — ISBN 978-5-9676-0148-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/27074.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Садиков, А. В. Социология и психология управления: конспект лекций / А. В. Садиков. — Москва: Московская государственная академия водного транспорта, 2010. — 129 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/46764.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4. Захарова, Т. И. Социология и психология управления: учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. — Москва: Евразийский открытый институт, 2010. — 288 с. — ISBN 978-5-374-00425-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/11097.html> (дата обращения: 22.01.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература

1. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Митин А.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник/ Митин А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Волтерс Клувер, 2011.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16794>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. www.psychologies.ru
2. www.intelligent.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);

- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.