

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись) » 02 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Социология управления производством
(наименование учебной дисциплины, практики)
38.03.02 «Менеджмент»
(код и наименование направления подготовки (специальности))
«Менеджмент в производственной сфере»
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Доцент _____ Е.В. Щербакова

(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от «21» января 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента

_____ Родионов А.В.
(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Социология управления производством»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Какая концепция подчеркивает важность учета человеческих ресурсов в организации?

- А) Теория Х и Y
- Б) Теория Z
- В) Бюрократическая теория
- Г) Классическая школа управления
- Д) Гуманистический подход

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. Кто является основоположником классической школы управления?

- А) Фредерик Тейлор
- Б) Макс Вебер
- В) Абрахам Маслоу
- Г) Генри Форд
- Д) Питер Друкер

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

3. Какой подход рассматривает организацию как открытую систему, взаимодействующую с внешней средой?

- А) Ситуационный подход
- Б) Процессный подход
- В) Системный подход
- Г) Гуманистический подход
- Д) Концептуальный подход

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

4. Как называется принцип, согласно которому работа должна быть разделена на специализированные функции?

- А) Принцип специализации
- Б) Принцип единоначалия
- В) Принцип делегирования полномочий
- Г) Принцип иерархичности

Д) Принцип координации

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

5. Какой ученый разработал пирамиду потребностей, применимую в управлении человеческими ресурсами?

А) Дуглас Мак-Грегор

Б) Абрахам Маслоу

В) Элтон Мэйо

Г) Фредерик Герцберг

Д) Виктор Врум

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

6. Какое определение наиболее точно описывает понятие «карьерный рост»?

А) Горизонтальное перемещение внутри одной должности.

Б) Постепенное продвижение вверх по служебной лестнице.

В) Постоянное повышение уровня дохода.

Г) Увеличение объема выполняемых задач.

Д) Переход на новую должность с повышением ответственности.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

7. Какой фактор чаще всего способствует профессиональному развитию работника?

А) Повышение квалификации.

Б) Карьерные консультации.

В) Поддержка руководства.

Г) Поощрение со стороны коллектива.

Д) Повышение заработной платы.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

8. Какая стадия карьерного пути характеризуется максимальной продуктивностью и стабильностью?

А) Стадия обучения.

Б) Стадия стабилизации.

В) Стадия роста.

Г) Стадия спада.

Д) Стадия завершения.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

9. Какой тип карьеры подразумевает самостоятельное развитие и

изменение профессиональной траектории?

- А) Вертикальная карьера.
- Б) Горизонтальная карьера.
- В) Смешанная карьера.
- Г) Профессиональная карьера.
- Д) Независимая карьера.

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

10. Как называется процесс планирования и реализации мероприятий, направленных на профессиональное развитие и продвижение работника?

- А) Менеджмент.
- Б) Коучинг.
- В) Карьерное консультирование.
- Г) Планирование карьеры.
- Д) Обучение.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца

1. Соотнесите типы организационных структур управления с их характеристиками.

Характеристики:

Типы структур:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1) Организация вокруг проектов или задач | А) Линейная структура |
| 2) Подразделения по продуктам, регионам или клиентам | Б) Функциональная структура |
| 3) Специализированные отделы, такие как маркетинг, финансы | В) Дивизиональная структура |
| 4) Централизованное управление, четкая иерархия | Г) Матричная структура |
| 5) Смешанные полномочия, двойное подчинение | Д) Проектная структура |

Правильные ответы: 1-Д, 2-В, 3-Б, 4-А, 5-Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. Соотнесите элементы внутренней среды социальной организации с их описаниями.

Описания

Элементы

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1) Сотрудники и их квалификация | А) Организационная культура |
| 2) Материальные, финансовые и | Б) Ресурсы |

информационные ресурсы

3) Руководители и их стиль управления В) Процессы

4) Совокупность норм, ценностей и традиций Г) Лидерство

5) Внутренние операции и процедуры Д) Люди

Правильные ответы: 1-Д, 2-Б, 3-Г, 4-А, 5-В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

3. Соотнесите внешние факторы с их влиянием на социальную организацию.

Влияния

Внешние факторы

1) Изменение спроса и предпочтений

А) Законодательство

2) Ограничивающие рамки деятельности

Б) Конкуренты

3) Появление новых возможностей и угроз

В) Климатические условия

4) Опасность потери доли рынка

Г) Потребители

5). Необходимость адаптации

Д) Технологический прогресс

инфраструктуры

Правильные ответы: 1-Г, 2-А, 3-Д, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

4. Соотнесите характеристики линейной структуры управления с их значениями.

Значения

Характеристики

1) Преимущественно в матричных структурах

А) Четкое распределение обязанностей

2) Характеристика бюрократической модели

Б) Быстрая реакция на изменения

3) Ускоряет принятие решений

В) Прямая вертикальная связь

4) Позволяет избежать конфликтов полномочий

Г) Единоначалие

5) Недостаток гибкости

Д) Минимум уровней управления

Правильные ответы: 1-В, 2-А, 3-Д, 4-Г, 5-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

5. Соотнесите типы организационных культур с их признаками.

Признаки

Типы культур

1) Ориентация на инновации и риск

А) Клан

2) Высокая степень формализации и стандартизации

Б) Адхократия

3) Акцент на команде и преданности делу

В) Рыночная

4) Конкурентоспособность и достижение целей

Г) Иерархичная

5) Творческий подход и свобода действий

Д) Предпринимательская

Правильные ответы: 1-Б, 2-Г, 3-А, 4-В, 5-Д

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

6. Соотнесите понятия управления и манипуляции с их определениями.

Определения	Понятия
1) Способность влиять на других благодаря личным качествам	А) Управление
2) Процесс стимулирования людей к действиям	Б) Манипуляция
3) Признание власти или компетенции другого лица	В) Мотивация
4) Процесс воздействия на людей для достижения целей	Г) Лидерство
5) Способ скрытого влияния на поведение или мысли другого лица	Д) Авторитет

Правильные ответы: 1-В, 2-Г, 3-Д, 4-А, 5-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

7. Соотнесите методы манипуляции с их примерами.

Примеры	Методы манипуляции
1) Угрозы увольнения	А) Дезинформация
2) Скрытые комиссионные	Б) Обман
3) Намеренное искажение фактов	В) Игнорирование
4) Преднамеренный отказ от общения	Г) Запугивание
5) Заведомо ложные обещания	Д) Подкуп

Правильные ответы: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-В, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

8. Соотнесите стили управления с их характеристиками.

Характеристики	Стили управления
1) Минимальное вмешательство руководителя	А) Демократичный
2) Ориентация на развитие и изменения	Б) Авторитарный
3) Основан на обмене усилий на вознаграждение	В) Либеральный
4) Привлечение сотрудников к принятию решений	Г) Трансформационный
5) Полное сосредоточение власти в руках лидера	Д) Транзакционный

Правильные ответы: 1-В, 2-Г, 3-Д, 4-А, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

9. Соотнесите типы лидеров с их ролями.

Роли	Типы лидеров
1) Руководит операционными процессами	А) Харизматичный
2) Оказывает эмоциональное воздействие	Б) Вдохновляющий

- | | |
|--|---------------------|
| 3) Создает вдохновляющую атмосферу | В) Административный |
| 4) Обеспечивает соблюдение правил и процедур | Г) Экспертный |
| 5) Демонстрирует глубокие знания и опыт | Д) Операционный |
- Правильные ответы: 1-Д, 2-А, 3-Б, 4-В, 5-Г
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

10. Соотнесите техники манипуляции с их целями.

- | Цели | Техники манипуляции |
|--|---------------------|
| 1) Получить преимущество путем угрозы разоблачения | А) Вымогательство |
| 2) Заставить принять нужное решение через угрозы | Б) Шантаж |
| 3) Побудить к действию через положительные эмоции | В) Уговоры |
| 4) Добиться согласия через комплименты | Г) Обещания |
| 5) Получить материальную выгоду незаконным путем | Д) Лесть |

Правильные ответы: 1-Б, 2-Г, 3-В, 4-Д, 5-А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите правильную последовательность стадий жизненного цикла организации:

- А) Завершение деятельности
- Б) Становление
- В) Расцвет
- Г) Зарождение
- Д) Спад

Правильная последовательность: Г, Б, В, Д, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. Расположите стадии процесса принятия управленческого решения:

- А) Реализация решения
- Б) Определение проблемы
- В) Выбор альтернативы
- Г) Анализ ситуации
- Д) Оценка результата

Правильная последовательность: Б, Г, В, А, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

3. Определите порядок этапов формирования миссии и целей организации:

- А) Утверждение миссии
- Б) Анализ внешней среды
- В) Формулировка целей
- Г) Определение видения
- Д) Анализ внутренней среды

Правильная последовательность: Б, Д, Г, А, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

4. Установите последовательность шагов в процессе делегирования полномочий:

- А) Передача ответственности
- Б) Назначение исполнителя
- В) Оценка выполнения
- Г) Постановка задачи
- Д) Предоставление ресурсов

Правильная последовательность: Г, Д, Б, А, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

5. Определите правильный порядок действий в процессе планирования:

- А) Определение целей
- Б) Установление сроков
- В) Распределение ресурсов
- Г) Мониторинг и контроль
- Д) Разработка плана

Правильная последовательность: А, Д, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

6. Установите правильную последовательность стадий процесса принятия управленческого решения:

- А) Реализация решения
- Б) Определение проблемы
- В) Выбор альтернативы
- Г) Анализ ситуации
- Д) Оценка результата

Правильная последовательность: Б, Г, В, А, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

7. Расположите стадии процесса делегирования полномочий:

- А) Передача ответственности
- Б) Назначение исполнителя
- В) Оценка выполнения

Г) Постановка задачи

Д) Предоставление ресурсов

Правильная последовательность: Г, Д, Б, А, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

8. Определите порядок этапов формирования миссии и целей организации:

А) Утверждение миссии

Б) Анализ внешней среды

В) Формулировка целей

Г) Определение видения

Д) Анализ внутренней среды

Правильная последовательность: Б, Д, Г, А, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

9. Установите последовательность шагов в процессе планирования:

А) Определение целей

Б) Установление сроков

В) Распределение ресурсов

Г) Мониторинг и контроль

Д) Разработка плана

Правильная последовательность: А, Д, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

10. Определите правильный порядок действий в процессе контроля:

А) Установление стандартов

Б) Измерение фактического выполнения

В) Сравнение фактического выполнения со стандартами

Г) Принятие корректирующих действий

Д) Определение объектов контроля

Правильная последовательность: Д, А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

11. Установите правильную последовательность этапов классического цикла управления:

А) Контроль

Б) Планирование

В) Исполнение

Г) Анализ

Д) Регулирование

Правильная последовательность: Б, В, А, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

12. Расположите стадии принятия управленческих решений по рациональной модели:

- А) Оценка альтернатив
 - Б) Определение проблемы
 - В) Выбор оптимального решения
 - Г) Выполнение решения
 - Д) Анализ последствий
- Правильная последовательность: Б, А, В, Г, Д
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

13. Определите порядок шагов в модели ситуационного подхода к управлению:

- А) Анализ текущей ситуации
 - Б) Выбор подходящего стиля управления
 - В) Определение критериев эффективности
 - Г) Оценка результатов
 - Д) Реализация выбранного стиля
- Правильная последовательность: А, Б, Д, Г, В
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

14. Установите последовательность шагов в цикле управления по качеству (РГВА):

- А) Действуем (Avt)
 - Б) Проверяем (Вкдвк)
 - В) Планируем (Plan)
 - Г) Исполняем (Го)
 - Д) Корректируем (Агmust)
- Правильная последовательность: В, Г, Б, А, Д
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

15. Определите правильный порядок действий в модели управления проектами:

- А) Закрытие проекта
 - Б) Планирование проекта
 - В) Исполнение проекта
 - Г) Контроль проекта
 - Д) Инициация проекта
- Правильная последовательность: Д, Б, В, Г, А
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. _____ - это система распределения ролей, полномочий и

ответственности внутри организации, определяющая взаимодействие её подразделений и сотрудников.

Правильный ответ: Организационная структура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. _____ - концентрация власти и принятия решений на верхних уровнях управления, где меньшее количество людей контролирует большинство операций.

Правильный ответ: Централизация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

3. _____ - распределение полномочий и ответственности на нижние уровни управления, когда сотрудники имеют больше автономии в принятии решений.

Правильный ответ: Децентрализация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

4. _____ - классическая структура, характеризующаяся строгой вертикальной иерархией, где власть передается сверху вниз через прямые линии подчинения.

Правильный ответ: Линейная структура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

5. _____ - организация, основанная на функциональных подразделениях (например, маркетинг, производство, финансы), каждое из которых специализируется на своей области.

Правильный ответ: Функциональная структура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

6. _____ - комбинация функциональной и проектной структур, где сотрудники одновременно подчиняются двум руководителям: функциональному и проектному.

Правильный ответ: Матричная структура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

7. _____ - временная структура, создаваемая для выполнения конкретного проекта, где все ресурсы сосредотачиваются на достижении его целей.

Правильный ответ: Проектная структура

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

8. _____ - передача полномочий и ответственности от высшего руководства к подчиненным для выполнения определенных задач.

Правильный ответ: Делегирование

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

9. _____ - процесс согласования действий различных подразделений и сотрудников для достижения общих целей организации.

Правильный ответ: Координация

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

10. _____ - способность организационной структуры обеспечивать оптимальное использование ресурсов и достижение поставленных целей при минимальных затратах.

Правильный ответ: Эффективность структуры

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

11. _____ - способность руководителя вдохновлять и вести команду к достижению целей, объединяя усилия сотрудников.

Правильный ответ: Лидерство

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

12. _____ - признание руководителем права принимать решения и действовать, исходя из занимаемого положения и профессиональных качеств.

Правильный ответ: Авторитет

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

13. _____ - процесс стимулирования сотрудников к выполнению задач и достижению целей организации посредством материальных и нематериальных стимулов.

Правильный ответ: Мотивация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

14. _____ - функция управления, включающая мониторинг выполнения задач, оценку результатов и коррекцию отклонений от запланированных показателей.

Правильный ответ: Контроль

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

15. _____ - процесс определения целей, стратегий и тактик для достижения желаемого результата, включая распределение ресурсов и задач.

Правильный ответ: Планирование

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

16. _____ - обмен информацией между руководителем и командой, обеспечивающий координацию действий и взаимопонимание.

Правильный ответ: Коммуникация

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

17. _____ - процесс выбора наилучшего варианта действий из

множества возможных для достижения целей организации.

Правильный ответ: Принятие решений

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

18. _____ - мероприятия, направленные на улучшение профессиональных навыков и компетенций сотрудников для повышения их эффективности.

Правильный ответ: Развитие персонала

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

19. _____ - принципы и нормы поведения руководителя, основанные на честности, справедливости и уважении к сотрудникам и партнерам.

Правильный ответ: Этика управления

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Ответьте на вопрос:

1. Опишите два примера элементов внутренней среды социальной организации.

Правильный ответ:

Любые два элемента из следующего списка: организационная культура, человеческие ресурсы, процессы, лидерство, технологии, структура управления.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. Назовите два фактора внешней среды, которые оказывают наибольшее влияние на деятельность социальной организации.

Правильный ответ:

Любые два фактора из следующего списка: государственное регулирование, социально-экономические условия, рыночные условия, конкуренция, политические изменения, общественные настроения.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

3. Объясните, почему анализ внутренней среды важен для успешной деятельности социальной организации.

Правильный ответ:

Анализ внутренней среды помогает выявить сильные и слабые стороны организации, что позволяет эффективнее планировать стратегию и улучшать внутренние процессы.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

4. Приведите пример взаимодействия между элементами внутренней и внешней среды социальной организации.

Правильный ответ:

Изменения в государственном регулировании (внешний фактор) могут потребовать пересмотра организационной структуры и процессов (внутренние факторы).

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

5. Почему важно учитывать внешнюю среду при разработке стратегии социальной организации?

Правильный ответ:

Учёт внешней среды позволяет адаптироваться к изменениям, таким как новые законы, рыночные тенденции и социальные запросы, что повышает устойчивость и эффективность организации.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

6. Назовите два основных источника возникновения конфликтов в организации.

Правильный ответ:

Любые два источника из следующего списка: несовпадение интересов, ограниченные ресурсы, различия в восприятии, плохая коммуникация, личностные разногласия, изменения в структуре или процессах.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

7. Перечислите два метода управления конфликтами в организации.

Правильный ответ:

Любые два метода из следующего списка: переговоры, компромисс, сотрудничество, арбитраж, принуждение, уклонение.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

8. Объясните, почему важно управлять изменениями в организации.

Правильный ответ:

Управление изменениями помогает минимизировать сопротивление, повысить эффективность внедрения новых процессов и сохранить стабильность в работе организации.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

9. Приведите пример негативного последствия стресса на рабочем месте.

Правильный ответ:

Повышенный уровень стресса может привести к снижению производительности и ухудшению здоровья сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

10. Назовите два способа предотвращения стресса на рабочем месте.

Правильный ответ:

Любые два способа из следующего списка: развитие навыков тайм-менеджмента, поддержка здорового баланса между работой и личной жизнью, создание благоприятной рабочей атмосферы, регулярные перерывы, профессиональная поддержка и обучение.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос:

1. Опишите, как организационная культура влияет на поведение сотрудников в организации.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Организационная культура оказывает значительное влияние на поведение сотрудников, формируя общие ценности, нормы и ожидания. Она определяет, какие действия считаются приемлемыми, а какие - неприемлемыми. Например, культура, ориентированная на инновации, будет поощрять креативность и риск, тогда как культура, ориентированная на стабильность, будет акцентировать внимание на соблюдении правил и процедур. Это проявляется в том, как сотрудники взаимодействуют друг с другом, принимают решения и выполняют свою работу.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

2. Объясните, как организационное поведение связано с эффективностью работы организации.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Организационное поведение изучает, как индивидуальные и групповые действия влияют на результаты работы организации. Эффективное поведение способствует повышению производительности, улучшению коммуникации и укреплению командного духа. Напротив, неэффективное поведение может приводить к конфликтам, снижению мотивации и ухудшению общего климата в коллективе. Таким образом, понимание и управление организационным поведением играет ключевую роль в обеспечении успешной работы организации.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

3. Проанализируйте, каким образом лидерство влияет на формирование организационной культуры.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Лидеры играют важную роль в формировании и поддержании организационной культуры. Их действия, решения и стиль управления задают тон для всей организации. Лидеры могут сознательно формировать культуру, внедряя определенные ценности и нормы через свои действия и коммуникации. Они также служат примером для подражания, демонстрируя, какое поведение считается приемлемым. Таким образом, лидеры способны значительно влиять на развитие и поддержание определенной культурной среды.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

4. Опишите, как организационная культура может способствовать или препятствовать инновациям в организации.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Организационная культура может либо стимулировать, либо подавлять инновационную активность. Культура, поддерживающая открытость к новым идеям, экспериментам и риску, создает благоприятные условия для инноваций. Такие культуры ценят разнообразие мнений и поддерживают инициативу снизу. Однако культуры, ориентированные на строгое следование правилам и процедурам, могут затруднять внедрение новых идей, создавая барьеры для творчества и экспериментов. Таким образом, характер культуры существенно влияет на способность организации к инновационному развитию.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

5. Объясните, как организационное поведение может меняться в условиях кризиса.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

В условиях кризиса организационное поведение часто претерпевает значительные изменения. Сотрудники могут испытывать повышенное напряжение и стресс, что ведет к усилению конфликтности и снижению мотивации. Важно, чтобы в такие периоды руководители обеспечивали поддержку и ясность в отношении целей и задач.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

6. Опишите основные этапы социального прогнозирования.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социальное прогнозирование включает следующие основные этапы:

1. Определение проблемы. На этом этапе выявляется проблема или задача, которую необходимо решить, и формулируются цели прогнозирования.

2. Сбор и анализ данных. Собираются и анализируются данные, касающиеся исследуемой проблемы, используя статистические методы, опросы, наблюдения и другие источники информации.

3. Разработка прогнозных моделей. Строятся математические или качественные модели, позволяющие предсказывать возможные сценарии развития событий.

4. Прогнозирование. Проводится расчет вероятных исходов на основе разработанных моделей.

5. Оценка и верификация прогноза. Прогноз оценивается на предмет достоверности и точности, проводится проверка гипотез и корректировка моделей при необходимости.

6. Представление результатов. Результаты прогноза оформляются в виде отчета или презентации для дальнейшего использования в принятии решений.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

7. Объясните, зачем нужно социальное проектирование и как оно связано с социальным прогнозированием.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социальное проектирование направлено на разработку и реализацию планов, программ или проектов, направленных на улучшение социальных условий или решение конкретных социальных проблем. Оно тесно связано с социальным прогнозированием, поскольку прогнозы помогают определить возможные последствия предлагаемых решений и выбрать наиболее эффективные меры. Социальное проектирование основывается на результатах прогнозирования, позволяя учитывать потенциальные риски и выгоды от планируемых действий. Вместе эти два процесса обеспечивают систематический и обоснованный подход к решению социальных задач.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

8. Охарактеризуйте основные методы социального прогнозирования.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Основными методами социального прогнозирования являются:

1. Экстраполяция. Метод, основанный на продолжении существующих тенденций в будущее, используется для краткосрочных прогнозов.

2. Экспертные оценки. Этот метод предполагает привлечение специалистов для оценки вероятности и характера будущих событий.

3. Моделирование. Включает построение математических или

качественных моделей, имитирующих реальные процессы и помогающих предсказать возможные варианты развития.

4. Сценарный анализ. Создание нескольких возможных сценариев будущего, позволяющих учесть разные факторы и условия.

5. Мониторинг и анализ текущих данных. Постоянное отслеживание и оценка актуальной информации для корректировки прогнозов и моделей.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

9. Каковы основные трудности и ограничения социального прогнозирования?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социальное прогнозирование сталкивается с рядом трудностей и ограничений:

1. Неопределенность. Социальные процессы сложны и подвержены множеству факторов, что делает точные прогнозы затруднительными.

2. Ограниченность данных. Недосток качественной и полной информации может снизить точность прогнозов.

3. Человеческий фактор. Субъективные мнения экспертов и личные интересы могут исказить результаты прогнозирования.

4. Изменчивость условий. Социальные условия могут быстро меняться, делая прогнозы устаревшими.

5. Этические вопросы.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

10. Опишите, как социология управления связана с другими науками, такими как экономика, психология и политология.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социология управления интегрируется с экономическими дисциплинами, изучающими производственные отношения и рыночную динамику, психологией, рассматривающей поведенческие аспекты индивидов и групп, а также политологией, анализирующей властные механизмы и институциональные структуры. Эти науки совместно формируют междисциплинарный подход к изучению управления, обеспечивая комплексное понимание социальных явлений и процессов.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

11. Объясните, какую роль играет социология управления в изучении

социальных институтов и их динамики.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социология управления фокусируется на анализе социальных институтов, таких как корпорации, государственные учреждения и некоммерческие организации, исследуя их структуру, функционирование и взаимодействие с окружающей средой. Она изучает, как эти институты формируются, развиваются и меняются под воздействием внутренних и внешних факторов, предоставляя понимание механизмов управления и их влияния на общество.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

12. Охарактеризуйте основные исследовательские подходы в социологии управления.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Основные исследовательские подходы включают:

1. Классический подход, который акцентирует внимание на бюрократических структурах и рациональном управлении.

2. Гуманистический подход, подчеркивающий значимость человеческих отношений и мотивации.

3. Системный подход, рассматривающий организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой.

4. Современный подход, учитывающий динамичность и сложность современных организаций, использующий идеи управления знаниями и инновациями.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

13. Как социология управления способствует развитию теории и практики менеджмента?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социология управления обогащает теорию и практику менеджмента, предлагая научные обоснования для управленческих решений. Она помогает менеджерам понимать социальные контексты, в которых функционируют организации, учитывать поведение сотрудников и реагировать на изменения в обществе. Это знание способствует разработке эффективных стратегий управления, улучшающих производительность и удовлетворённость работников.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.1)

14. Объясните, как социология управления влияет на формирование государственной политики и управления обществом.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социология управления предлагает аналитические инструменты для понимания общественных процессов и выработки рекомендаций для государственных органов. Она помогает идентифицировать социальные проблемы, предложить пути их решения и разработать политики, соответствующие интересам общества. Таким образом, она играет важную роль в формировании эффективной государственной политики и управлении обществом.

Критерии оценивания: частичное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Социология управления производством» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы  Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)