УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Психология и социология управления персоналом
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель: к. психол. наук,
доцент Е.А. Багрова,
к.экон.н., доц. А.А. Зиновьева

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 4
4. Структура и содержание дисциплины 6
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций юю 6
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 7
4.3 Планы практических и семинарских занятий 8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 8
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 9
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 9
Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков (компетенций), которые позволят применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) психологической и социологической теории, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Задачи дисциплины:

– Студент должен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) психологической и социологической теории.

– Студент должен обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины Психология и социология управления персоналом у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин Психология (уровень бакалавриата), Социология труда (уровень бакалавриата). Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Психология (уровень бакалавриата)

Социология труда (уровень бакалавриата)

Психология и социология управления персоналом

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Современные коммуникативные технологии

Персональный менеджмент

Управление командой

Управление организационной культурой

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»:

ОПК-1. способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.1 Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой, социологической, психологической теории и права	ОПК-1.1 З.8 Знает психологические и социологические теории и возможности их применения в профессиональной деятельности по управлению персоналом ОПК-1.1 У.9 Умеет проводить анализ психологических и социологических условий и особенностей в профессиональной деятельности по управлению персоналом ОПК-1.1 В.8 Владеет социально-психологическими методами управления персоналом

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

3.1.Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 академических часа).

Наименование модулей	Количество ауд. часов Практические занятия очная/ заочная	Самостоятельная работа очная/ заочная	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
Модуль 1				
Тема 1: Психология управления персоналом – как междисциплинарное направление, находящееся, на стыке управленческих и психологических наук	5/1	6/10	11/11	ОПК-1.1 З.8 ОПК-1.1 У.9 ОПК-1.1 В.8
Тема 2: Психологические теории управления.	5/1	6/10	11/11	
Тема 3: Психологические аспекты лидерства и руководства.	5/2	6/10	11/12	
Модуль 2				
Тема 4: Социология управления персоналом: предмет изучения	5/1	6/10	11/11	ОПК-1.1 З.8 ОПК-1.1 У.9 ОПК-1.1 В.8
Тема 5: Организация как социально-культурная система	5/1	6/10	11/11	
Тема 6: Анализ социологических данных и управленческое консультирование	5/2	6/10	11/12	
Подготовка к зачёту		6/2	6/2	
ИТОГО:	**30/8**	**42/64**	**72/72**	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный курс состоит из двух логически взаимосвязанных модулей, которые включают в себя 6 учебных тем, обеспечивают приобретение образовательных результатов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Порядок освоения модулей выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модули 1-2 – включают в себя шесть учебных тем, по завершению которых будут получены следующие образовательные результаты и студент должен:

- Знать экономические показатели, позволяющие рассчитать экономическую эффективность организации в сфере гостеприимства и общественного питания; понимает, как осуществляется процесс ценообразования; существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической и психологической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом.

- Уметь проектировать социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических, социальных и психологических факторов; анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической и психологической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом.

- Владеть методами научно-обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта социально-экономических отношений; навыками анализа и критической оценки социально-значимых проблем и процессов в сфере социально-трудовых отношений и разработки способов их решения.

Уровень освоения ОПК-1 проверяется: выступлением на практических занятиях, качеством выполнения индивидуальных домашних заданий, написанием эссе и контрольной работы.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)
МОДУЛИ 1-2

Тема 1: Психология управления персоналом – как междисциплинарное направление, находящееся, на стыке управленческих и психологических наук

Предмет психологии управления персоналом. Прикладной аспект психологии управления персоналом. Психологические законы управления. Основные управленческие функции .Методы управления персоналом.

Тема 2: Психологические теории управления.

Теория психоанализа.

Теория научения.
Теория стилей управления.
Управленческая теория Р. Блейко и Д. Мутона.
Теория рационального управления.
Теория соучаствующего управления.
Вероятностная модель управленческой эффективности.
Теория ситуационного лидерства.

Тема 3: Психологические аспекты лидерства и руководства.

Лидерство и руководство – сравнительная характеристика. Лидерские черты, мотивации и поведение .Виды лидерства и типы лидера .Стили руководства. Сущность власти, ресурсы и виды власти. Сущность, средства и виды влияния.

Тема 4: Социология управления персоналом: предмет изучения

Объект и предмет изучения социологии управления. Функции социологии управления. Основные понятия «управление», «руководство» и «менеджмент». Принципы управления. Социология управления и ее взаимосвязи со смежными дисциплинами: социологией труда, управлением персоналом, психологией и этикой управления, социологией организаций, менеджментом, социальным менеджментом, экономической социологией.

Тема 5: Организация как социально-культурная система

Социальная организация как предпосылка управления персоналом. Управление в организации: целевое управленческое воздействие, организационный порядок, самоорганизация. Типы и виды организаций. Социотехническая подсистема организации. Информационные потоки, коммуникационные сети и особенности их функционирования в организации.

Тема 6: Анализ социологических данных и управленческое консультирование

Качественный и количественный методы в социологических исследованиях. Методы и тактики управления и консультирования.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1: Психология управления персоналом – как междисциплинарное направление, находящееся, на стыке управленческих и психологических наук

Вопросы для обсуждения

1) Предмет психологии управления персоналом.
2) Прикладной аспект психологии управления персоналом.
3) Психологические законы управления.
4) Основные управленческие функции.
5) Методы управления персоналом.

Тема 2: Психологические теории управления.

Вопросы для обсуждения

1) Теория психоанализа.
2) Теория научения.
3) Теория стилей управления.
4) Управленческая теория Р. Блейко и Д. Мутона.
5) Теория рационального управления.
6) Теория соучаствующего управления.
7) Вероятностная модель управленческой эффективности.
8) Теория ситуационного лидерства.

Тема 3: Психологические аспекты лидерства и руководства.

Вопросы для обсуждения

1) Лидерство и руководство – сравнительная характеристика.
2) Лидерские черты, мотивации и поведение.
3) Виды лидерства и типы лидера.
4) Стили руководства.
5) Сущность власти, ресурсы и виды власти.
6) Сущность, средства и виды влияния.

Тема 4: Социология управления персоналом: предмет изучения

Вопросы для обсуждения

1) Объект и предмет изучения социологии управления. Функции социологии управления.
2) Основные понятия «управление», «руководство» и «менеджмент». Принципы управления.
3) Социология управления и ее взаимосвязи со смежными дисциплинами: социологией труда, управлением персоналом, психологией и этикой управления, социологией организаций, менеджментом, социальным менеджментом, экономической социологией.

Тема 5: Организация как социально-культурная система

Вопросы для обсуждения

1) Социальная организация как предпосылка управления персоналом.
2) Управление в организации: целевое управленческое воздействие, организационный порядок, самоорганизация.
3) Типы и виды организаций. Социотехническая подсистема организации.
4) Информационные потоки, коммуникационные сети и особенности их функционирования в организации.

Тема 6: Анализ социологических данных и управленческое консультирование

Вопросы для обсуждения

1) Качественный и количественный методы в социологических исследованиях.
2) Методы и тактики управления и консультирования.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе самостоятельного изучения учебного курса «Психология и социология управления персоналом» обучающиеся обязаны проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических умений и навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. *Акимова, Ю. Н.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18847-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/551813

Дополнительная литература

1. *Селезнева, Е. В.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536247

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop.ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
3. Федеральный образовательный портал «ЭСМ» (Экономика. Социология. Менеджмент.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1

ОПК-1. способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях в части дисциплины «Психология и социология управления персоналом»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	*2*	*3*	*4*
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	Знать экономические показатели, позволяющие рассчитать экономическую эффективность организации; понимает, как осуществляется процесс ценообразования. Уметь проектировать социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических, социальных факторов. Владеть методами научно-обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта социально-экономических отношений.	выступление на занятии индивидуальные домашние задания эссе контрольная работа Тестирование Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Знать экономические показатели, позволяющие рассчитать экономическую эффективность организации в сфере гостеприимства и общественного питания; понимает, как осуществляется процесс ценообразования; существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической науки. Уметь проектировать социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических, социальных и психологических факторов; анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической науки. Владеть методами научно-обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта социально-экономических отношений; навыками анализа и критической оценки социально-значимых проблем и процессов в сфере социально-трудовых отношений.	выступление на занятии индивидуальные домашние задания эссе контрольная работа Тестирование Зачет

3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знать экономические показатели, позволяющие рассчитать экономическую эффективность организации в сфере гостеприимства и общественного питания; понимает, как осуществляется процесс ценообразования; существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической и психологической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом. Уметь проектировать социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических, социальных и психологических факторов; анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований социологической и психологической науки, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом. Владеть методами научно-обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта социально-экономических отношений; навыками анализа и критической оценки социально-значимых проблем и процессов в сфере социально-трудовых отношений и разработки способов их решения.	выступление на занятии индивидуальные домашние задания эссе контрольная работа Тестирование Зачет

Приложение 1.

Методические указания обучающимся

Обучающимся на первом занятии необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Психология и социология управления персоналом».

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Обучающийся должен внимательно изучить перечень основной, (дополнительной) литературы, Интернет-ресурсов и взять необходимые учебники в библиотеке.

Для более плодотворной подготовки обучающихся к лабораторным занятиям предложен список литературы и дополнительных источников.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа обучающихся организуется преподавателем в соответствии с модульным планом изучения дисциплины и имеет цель:

- систематизировать и расширить их теоретические знания;
- научить работать с учебной и научной литературой, проводить анализ и делать самостоятельные выводы;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы обучающихся может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Психология и социология управления персоналом»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в организации

год набор: 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
2.1.1 Выступление на занятии
2.1.2 Индивидуальные домашние задания
2.1.3 Эссе
2.1.4 Контрольная работа
2.1.5 Тестирование
2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы Контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ОПК-1
	ОПК-1.1
Формы текущего контроля	
Выступление на занятии	З.8 У.9 В.8
Индивидуальные домашние задания	З.8 У.9 В.8
Эссе	З.8 У.9 В.8
Контрольная работа	З.8 У.9 В.8
Тестирование	З.8 У.9 В.8
Формы промежуточного контроля	
Зачет	З.8 У.9 В.8

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на занятии

Выступление на занятии является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на практических занятиях. Выступление на занятии может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на занятии, таким образом, включает обязательную для всех обучающихся оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам области социологии труда.

Контрольные вопросы к занятиям содержатся в Планах практических и семинарских занятий.

Критерии оценивания выступления на занятии

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть Социологии труда как науки.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Выполняются обучающимися в свободной форме. Сдаются на проверку в электронном варианте в строго установленный преподавателем срок.

Типовые индивидуальные домашние задания

Задание № 1:

Описать содержание трудовой деятельности конкретного человека.

Задание № 2:

Основные факторы трудовой мобильности (на примере трудовой биографии конкретного человека).

Задание № 3:

Описание и анализ трудового конфликта (на примере конкретного конфликта на предприятии).

Критерии оценивания ИДЗ

Результат выполнения индивидуальных домашних заданий обучающимися оценивается в баллах. Оценка выполненного ответа по результатам ИДЗ производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, то за первое задание ставится 25 баллов, за второе задание ставится по 35 баллов, и за третье задание ставится 40 баллов.

2.1.3. Эссе

Эссе является этапом формирования компетенций обучающегося. Эссе как форма оценочного средства предполагают краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеют регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами является формирование умений самостоятельной работы обучающихся с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Написание эссе на предложенные преподавателем темы:

1. Историко-генетический подход в психологии и социологии управления персоналом.
2. Сравнительный подход в психологии и социологии управления персоналом.
3. Ситуационный подход в психологии и социологии управления персоналом.
4. Процессный подход в психологии и социологии управления персоналом.
5. Количественный подход в психологии и социологии управления персоналом.
6. Бихевиористский подход в психологии и социологии управления персоналом.
7. Качественный подход в психологии и социологии управления персоналом.

*Студент может самостоятельно предложить интересующую его тему.

Требования к написанию эссе

Эссе пишется с последующим докладом на лекции – пресс-конференции или сдачи преподавателю на проверку.

Требования к написанию эссе

Изучение курса «Психология и социология управления персоналом» предполагает написание эссе. Объем данной работы не должен превышать 5-6 страниц компьютерного текста.

Целью написания эссе является закрепление полученных в учебном процессе знаний, а также показать умение студентов определить тему исследования, раскрыть суть выбранной темы, умение анализировать существующие в литературе точки зрения по исследуемой проблеме, аргументировано отстаивать свое мнение.

Завершенная и оформленная работа сдается в назначенный срок преподавателю.

Критерии оценивания эссе

Критериями положительной оценки эссе являются: обоснованность темы и логичность изложения материала; самостоятельность в изложении материала, обоснованность выводов и доказательств; умение логически мыслить и раскрыть суть ответа на поставленный вопрос.

Одним из критериев оценки работ является анализ использованных источников. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме работы; б) соответствие содержания теме и плану работы; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемые источники, список использованных источников; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценивания	Баллы
В работе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к работе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата или эссе; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в ее содержании; отсутствуют выводы.	66-79
Работа представлена, но заявленная тема не раскрыта, обнаружи-	60-65

вается существенное непонимание проблемы.	

2.1.4. Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а также отрабатываются знания. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы.

Типовые варианты контрольной работы

1. Понятия нормы, новшества, нововведения и инновации.
2. Типология инноваций. Этапы введения инноваций.
3. Сопротивление инновациям: причины и способы преодоления.
4. Эксперименты в организациях. Тактики и методы экспериментирования.
5. Взаимоотношения работников как фактор повышения социально-психологического климата в коллективе.
6. Социально-психологические проблемы в сфере производства.
7. Генезис идей участия работников в управлении производством.
8. Патологии организаций: патологии строения, бессубъектность, конфликты, бюрократизм.
9. Проблема бессубъектности в российских организациях.
10. Конфликты в организациях. Типы конфликтов.
11. Способы разрешения конфликтов.
12. Бюрократия. Теории бюрократии М. Вебера и Р. Мертона.
13. Функции и дисфункции бюрократии. Парадоксы бюрократии.
14. Способы преодоления бюрократизма.
15. Современные теории бюрократии.

Критерии оценивания

Результат выполнения контрольной работы обучающимся оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам контрольной работы производится по 100 балльной системе. Если ответ на вопросы представлен в развернутом виде, написан в терминах психологии и социологии управления персоналом и ответ верный, то за КР ставится от 86 до 100 баллов. Далее в зависимости от наполнения ответа на вопрос, представленного в КР количество полученных баллов уменьшается в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе ВУЗа.

2.1.5. Тестирование письменное

Для проверки полученных студентами знаний при изучении «Психология и социология управления персоналом», студентам предлагается письменно ответить на 20 тестовых заданий.

Примеры тестовых заданий

1) Человек, который берет на себя функции организации группы и решает вопросы ее представительства, в психологии управления называется:

1. менеджером
2. директором
3. руководителем
4. лидером

2) Эффективной коммуникацией считается та, в которой отсутствует:
1. шум
2. обратная связь
3. отправитель
4. посредник

3) Основными признаками малой группы являются:
1. общая цель и общая для всех членов группы деятельность
2. определенный эмоциональный климат внутри группы
3. личные контакты между членами группы
4. наличие особых групповых норм и ценностей

4) Группа считается формальной, если:
1. ее размер, структура, порядок управления деятельностью членов определенным образом регламентируются
2. нет жесткого членства, но в ней существуют определенные правила поведения, определенная групповая мораль

5) Конформность члена группы с возрастом:
1. уменьшается
2. не меняется
3. возрастает
4. верно все вышеперечисленное

6) При демократическом типе лидерства в группе:
1. формируется большое число агрессивных реакций
2. в группе всегда присутствует «козел отпущения»
3. в отсутствие лидера группа, как правило, распадается
4. лидер работает вместе со всеми членами группы

7) Кто является автором доктрины «человеческих отношений»?
1. М. Вебер
2. Э. Мэйо
3. Т. Парсонс
4. Н. Луман

8) Каковы основные задачи социологии управления?
1. изучать реальные факты в общественной жизни
2. намечать пути изменения социальных структур
3. разрабатывать принципы управленческой деятельности
4. объяснять причины принятия управленческих решений

9) Без чего не может состояться эффективное управление?
1. без иерархии
2. без обратной связи
3. без технических средств
4. без дружеских отношений в коллективе

10) Какая структура управления наиболее характерна для производственных комплексов?
1. вертикальная
2. линейная
3. пирамидальная
4. верно все вышеперечисленное

11) Что входит в понятие неформальные отношения?
1. нравственные отношения
2. отношения, в которых действует личностный выбор
3. отношения независимости
4. отношения вне иерархических структур

12) Что означает понятие «господства» согласно М. Веберу?
1. отношения, основанные на силе
2. отношения между управляющим и управляемым
3. отношения, основанные на принуждении (экономическом, военном, физическом и т.п.)
4. унаследованная власть

13) Какие потребности входят в иерархию потребностей согласно доктрине А. Маслоу?
1. образование
2. потребности властного управления
3. безопасность и защищенность
4. потребности в получении прибылей

14) Что такое организация?
1. группа людей, стремящихся к определенной цели
2. сообщество людей, инструментов, технологий, расположенных на ограниченном пространстве
3. группа людей, объединившихся для занятий экономической деятельностью
4. юридически оформленная для определенных занятий группа людей.

15) Что характерно для идеального типа управления организацией согласно М. Веберу?
1. демократия
2. иерархия
3. личностная ориентация на службе
4. отказ от собственных интересов в пользу государственных.

Критерии оценивания тестов

Результат выполнения тестовых заданий студентом оценивается в баллах. Оценка ответа студента по результатам тестирования производится по 100 балльной системе. Если тесты решены и ответ верный, то за каждый правильный ответ ставится 5 баллов.

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.1.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Предмет психологии управления персоналом.
2. Прикладной аспект психологии управления персоналом.
3. Психологические законы управления.
4. Основные управленческие функции.
5. Методы управления персоналом.
6. Теория психоанализа.
7. Теория научения.
8. Теория стилей управления.
9. Управленческая теория Р. Блейко и Д. Мутона.
10. Теория рационального управления.
11. Теория соучаствующего управления.
12. Вероятностная модель управленческой эффективности.
13. Теория ситуационного лидерства.
14. Стили руководства.
15. Сущность власти, ресурсы и виды власти. Сущность, средства и виды влияния.
16. Основные социологические парадигмы управления.
17. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.
18. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.
19. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.
20. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.
21. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
22. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
23. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
24. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компании.
25. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
26. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
27. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
28. Социальный эксперимент в управлении.

29. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организации: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
30. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
31. Социально-диагностические технологии в управлении.
32. Символические взаимодействия в управленческой практике. Роль бренда.
33. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
34. Эмпирические исследования в системе управления.
35. Политические и электоральные исследования.
36. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.
37. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
38. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
39. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
40. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
41. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы «дальнего и ближнего» окружения, внутренняя подсистема корпорации).
42. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.
43. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организации.
44. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.
45. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организации.
46. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.
47. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутиногвых услуг. Построение карьеры работника в организации.
48. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.
49. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.

50. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.
51. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.
52. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы. Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления
53. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.
54. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.
55. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Задача 1.

При эффективном выполнении заданий одним из основных факторов является постановка задач. Руководители ставят задачи перед подчиненными по-разному – с учетом объективных и субъективных факторов. Одни подробно объясняют, что нужно сделать, чтобы решить задачу, при этом, требуя строгого соблюдения инструкций. Других не интересуют способы выполнения задач – для них важны сроки и результат. Они не ограничивают действий подчиненных.

Объясните, какой из предполагаемых ниже вариантов ответов вы считаете наиболее рациональным:
1) постановка задач должна осуществляться с помощью детальной инструкции руководителя;
2) руководитель должен давать лишь общие указания;
3) все зависит от ситуации (профессионализма работников, сплоченности, солидарности, национальности, пола, знака зодиака, географического места нахождения коллектива и т.п.);
4) все зависит от личности руководителя.

Задача 2.

После определения задач руководитель должен решить другой не менее важный вопрос: о соотношении между сложностью поручаемой работы и ресурсами ее исполнителей.

Объясните, какой из приведенных вариантов, на Ваш взгляд, должен выбрать руководитель:
1) возможность выполнения работы должна превышать ее сложность, иначе существует опасность невыполнения работы;
2) возможности выполнения должны быть ниже сложности задачи. Только таким образом можно обеспечить выполнение подчиненными задач;
3) сложность поставленной задачи должна соответствовать возможностям исполнителей, создавая им определенную повышенную нагрузку.

Задача 3

Организация: страховая компания.

Ваша должность: вице-президент.

Вы являетесь вице-президентом большой страховой компании. Вы несете ответственность за состояние документации по страхованию. С целью сокращения расходов компания планирует закрытие одного из своих филиалов, вся документация которого поступает в Ваш офис.

Вы уполномочены нанять новых служащих для выполнения этой работы, однако их количество должно быть меньше количества работающих в филиале, который намечено закрыть. Поэтому Вы просите каждого из своих сотрудников взять на себя дополнительный объем работы.

Вам подотчетны три Ваших заместителя. Каждый из них, в свою очередь, руководит четырьмя начальниками отделов. Все вышеназванные лица работают с полной нагрузкой, так что дополнительные обязанности наверняка отрицательно скажутся на эффективности их работы.

Закрытие филиала произойдет через месяц, и на Вас ляжет ответственность за его работу. Вы рассматриваете возможности перераспределения обязанностей своих трех заместителей и четырех начальников отделов. Однако четкого представления о том, как это сделать, у Вас нет.

Все Ваши заместители и начальники отделов обладают большой компетенцией и умением выполнять необходимую работу при условии, что у них в распоряжении имеется достаточное количество ресурсов. К сожалению, меры по сокращению расходов компании не позволяют увеличить штат служащих до необходимых размеров.

В трехнедельный срок Вам необходимо представить план реорганизации работы Ваших подчиненных, которые должны быть готовы приступить к ведению дополнительно поступающей документации. У Вас множество идей, однако Вы не можете решить, что же предпринять!

Реорганизация болезненно отразится на работе Ваших заместителей и начальников отделов. Вы, насколько это возможно, хотели бы провести ее с минимальной потерей эффективности.

Задача 4

Организация: отдел медицинского снабжения.

Должность: начальник доставки.

Вы возглавляете отделение, в котором работают 12 сотрудников, отвечающих за доставку лекарств и медицинского оборудования. Объем доставок, производимых отделом, который Вы возглавляете, постоянно превышает средний показатель других подобных отделов в городе. Каждый из Ваших сотрудников имеет индивидуальный стиль работы, старается выполнять обязанности лучше, чем другие.

Ваш начальник недоволен тем, что сотрудники, выезжая из офиса, каждое утро останавливаются выпить кофе. Он потребовал от Вас положить этому конец и следить за тем, чтобы впредь подобная практика не повторялась. В принципе Ваш начальник не против остановок на кофе, однако ему не нравится то, что сотрудники оставляют автомашины прямо перед зданием кафе, что вредит имиджу компании.

Вы знаете, что служащим компании позволяется делать десятиминутные перерывы на кофе, что, правда, не относится к тем, кто занят доставкой. Тем не менее, выезжая на маршрут, они останавливаются, чтобы выпить кофе. Кстати, Вы и сами поступали подобным образом, когда работали непосредственно на доставке. Вам хотелось бы найти такое решение, которое удовлетворяло бы как Вашего начальника, так и подчиненных.

Во время бесед со своими сотрудниками Вы слышали много аргументов в пользу утреннего кофе. Однако особых причин для того, чтобы делать это именно в данном кафе и в данное время, у них нет.

Работая большей частью вне офиса, Ваши сотрудники чувствуют себя независимо и рассматривают свое положение в компании как особенное. Они не понимают точки зрения Вашего начальника на данный вопрос.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос зачета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на зачетный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий.	**A**	**100-96**	**зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задание выполнено правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задание выполнено верно, правильно. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допу-	**A**	**90-86**	**зачтено**	

щены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или выполнении заданий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практических заданий и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, тео-	**E**	**65-61**	**зачтено**	

рий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических заданий. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**зачтено**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на зачетные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задания не выполнены.	**F**	**менее 60**	**не зачтено**	**Компетенции не сформированы**