Подписан: Шебзухова Татьяна Александровна
Дата: 2021-08-31 10:51:28
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета
Дата подписания: 18.09.2023 11:46:49
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Пятигорского института (филиал) СКФУ
_____ Т.А. Шебзухова
«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление бизнесом
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2021 г.
Изучается во 2 семестре	

Предисловие

1. Назначение фонда оценочных средств - обеспечение научно-методической основы для организации и проведения текущего и промежуточного контроля по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности». Текущий и промежуточный контроль по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности» – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задача текущего контроля – получить первичную оперативную информацию о ходе и качестве усвоения учебного материала, а также стимулировать регулярную целенаправленную работу студентов. Задача промежуточного контроля – получить достоверную информацию о степени освоения дисциплины.
2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации составлен на основе рабочей программы дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление бизнесом».
3. Разработчик: Пархоменко Наталья Андреевна, доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.
4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры экономики, менеджмента и государственного управления, протокол №__ от «____» _____ 20__ г.
5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления, протокол №__ от «____» _____ 20__ г.
6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Штапова И.С, заведующая кафедрой ЭМиГУ;
Коваленко А.А., доцент кафедры ЭМиГУ

Эксперт, проводивший внешнюю экспертизу:
Мельников И.Ю., генеральный директор ООО «Мелиса», г. Пятигорск.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности».

7. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

Паспорт фонда оценочных средств

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

по дисциплине

«Социология управления в профессиональной деятельности»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) Управление бизнесом
Квалификация выпускника бакалавр
Форма обучения очная
Год начала обучения 2021 г.
Изучается во 2 семестре

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Тип контроля (текущий-промежуточный)	Вид контроля (устный/письменный или с помощью технических средств)	Наименование оценочного средства	Количество заданий для каждого уровня, шт.	
						Базовый	Повышенный
УК-3	1,3,4,5,6,8, 9,10,12.16	собеседование	текущий	устный	вопросы для собеседования	34	35
	7,13,15	письменный отчет о решении проблемных и ситуационных задач	текущий	письменный	комплект проблемных и ситуационных задач	3	3
	2,11,14	собеседование	текущий	устный	перечень дискуссионных тем для круглого стола	11	10

Составитель: Н.А. Пархоменко

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Вопросы для собеседования

по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности»

Базовый уровень

Тема 1. «Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики»

1. Проанализируйте социальные и экономические причины интереса к проблематике управления со стороны классиков мировой социологии 19- нач. 20 вв.
2. Раскройте особенности развития социологии управления в рамках социологического знания.
3. Определите соотношение между социологий, управлением и социологией управления.

Тема 3. «Основные категории и модели социального управления»

1. Что характеризуют категории время и социальное пространство?
2. Какие модели социального управления вы знаете?
3. Какая из моделей управления наиболее распространена?

Тема 4. Среда управления

1. Проанализируйте основные схемы построения систем управления.
2. Рассмотрите жизненный цикл организации, выявите особенности функционирования управленческих структур на разных стадиях развития жизненного цикла.
3. Изучите особенности среды управления и выявите факторы, влияющие на динамику и изменение среды.

Тема 5. Управление в условиях агрессивной среды

1. Какие базовые стратегии работы в условиях высокой неопределенности среды вы знаете? Приведите примеры по каждой из них.
2. Какими чертами характеризуется национальный менталитетроссиян?
3. Как соотносятся понятия «национальный менталитет» и «управленческий менталитет»?

Тема 6. Группа в социальной организации

1. Что такое социальная группа? Назовите признаки социальной группы.

2. Какие условия способствуют формированию социальных групп?
3. Назовите отличия номинальной и реальной социальной группы.

Тема 8. Сущность, типология и структура власти

1. Чем различаются три понятия сила, власть, авторитет?
2. Как связаны между собой социальные блага и восходящаямобильность?
3. В чем состоит суть мотивации достижения?
4. Что такое воля к власти?

Тема 9. Законы социального управления

1. Каким образом связаны между собой второй и третий универсально-исторические законы?
2. Что нового к пониманию управленческой иерархии добавляет третий закон?
3. Какими свойствами обладают социальные блага?
4. Чем различаются модели с нарастающей и ниспадающей мотивацией?

Тема 10. Власть и социальный контроль

1. О чем говорят аксиомы рационального управления?
2. В чем заключается содержание функциональной теориистратификации?
3. Что такое качество управленческих решений?
4. Как вы понимаете выражение: «механизм социальной мобильности симметричен относительно позитивных и негативных санкций»?
5. Почему в иерархии с каждым последующим уровнем повышается цена ошибки и качество решения?

Тема 12. Изучение и диагностика организационной культуры

1. Какие подходы к изучению организационной культуры вы знаете?
2. Раскройте влияние организационной культуры на поведение людей и развитие организации.

Тема 16. Конфликты в управлении и управление конфликтами

1. Дайте определение конфликта.
2. Какие представления о конфликте существуют?
3. Опишите основные стадии конфликта.
4. Проанализируйте условия и причины возникновения конфликтов в управлении.

Повышенный уровень

Тема 1: «Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики»

1. Каковы различия между менеджментом и административной системой?
2. Раскройте понятие социологии управления.
3. Как вы сформулируете объект и предмет социологии управления?

Тема 3. «Основные категории и модели социального управления»

1. Что такое статусный портрет человека?
2. О чем свидетельствует несовпадение статусов?

Тема 4. Среда управления

1. Какова типичная схема управления организацией?
2. Как влияет инертная, оптимальная и агрессивная среда управления на развитие социальной организации?
3. Приведите примеры организаций с соответствующим типом построения структуры управления: линейным, штабным, матричным.

Тема 5. Управление в условиях агрессивной среды

1. В чем суть концепции организационного развития?
2. Что включает в себя программа работ по организационному развитию?
3. Приведите примерную структуру программы организационного развития для какого-либо предприятия.
4. Проанализируйте характеристики консультанта и его роль в организационном развитии группы, определите наиболее важные.

Тема 6. Группа в социальной организации

1. Какие виды групп могут иметь место в организации?
2. В чем суть ролевой идентификации и дистанционирования?

Тема 8. Сущность, типология и структура власти

1. Как бы вы объяснили феномен избегания власти?
2. С какими конфликтами по поводу власти вы познакомились?
3. Что такое ритуальная власть?
4. Если сравнивать между собой легальную, традиционную и харизматическую власть, то какая форма сегодня распространена большевсего?
5. Какие стили руководства вы знаете?

Тема 9. Законы социального управления

1. Какую роль в иерархии играет «психология временщика»?
2. С какими следствиями из универсально-исторических законов вы познакомились?
3. Что такое социальные фильтры-барьеры?
4. Проанализируйте, почему закон «количество вакансий, расположенных внизу, всегда больше количества вакансий, расположенных наверху социальной иерархии» имеет универсальный характер.

Тема 10. Власть и социальный контроль

1. Как вы понимаете равенство власти и ответственности в управленческой иерархии?
2. Из чего состоит социальный контроль?
3. Как классифицируются социальные нормы и санкции?
4. Охарактеризуйте агентов формального и неформального контроля?
5. Каковы методы формального контроля?
6. Что такое искусство обходить закон?

Тема 12. Изучение и диагностика организационной культуры

1. Что предполагает диагностика организационной культуры?
2. Каковы особенности организационной культуры в различных типах управленческих систем,
3. Назовите основные виды организационных культур в практике современного российского менеджмента.

Тема 16. Конфликты в управлении и управление конфликтами

1. Какие основные стратегии разрешения конфликта можно выделить?
2. Какие последствия конфликта можно считать позитивными и негативными?
3. Какие методы наиболее часто используются для управления конфликтами?

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; грамотное и логически стройное изложение материала при ответе; умение в полной мере аргументировать собственную точку. При этом отражается высокая сформированность компетенции УК-3.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие достаточных знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; грамотное изложение материала при ответе; попытки аргументировать собственную точку. При этом отражается достаточная сформированность компетенций УК-3.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал наличие поверхностных знаний по изучаемой проблематике; умение ориентироваться в информационном пространстве; использование и усвоение основной литературой; грамотное изложение материала при ответе с отдельными недочетами и ошибками; отсутствие умения в полной мере аргументировать собственную точку. При этом отражается низкая сформированность компетенции УК-3.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если при проведении собеседования студент показал отсутствие знаний по изучаемой проблематике; неумение ориентироваться в информационном пространстве; поверхностное усвоение основной литературы; отсутствие умения в полной мере аргументировать собственную точку. При этом сформированность компетенции УК-3 не отражается.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя беседу со студентом на практическом занятии на соответствующую тему.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить универсальные компетенции: УК-3.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо: до практического занятия - изучить лекционный материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу,

Интернет-источники. Примерное время, отводимое на подготовку – 3 часа на каждую тему.

Собеседование со студентом должно представлять собой связанный, логически последовательный обмен сообщениями на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные требования к собеседованию: полнота и правильность ответа; степень осознанности, понимания изученного; языковое оформление ответа.

При проверке задания, оцениваются:

- знание теории вопроса и полнота раскрытия вопроса;
- логичность и последовательность изложения материала;
- умение вести дискуссию по теме семинара;
- владение способностью к обобщению изученного материала.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования материалами учебно-методического комплекса.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо: до практического занятия - изучить лекционный материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу, Интернет-источники.

Оценочный лист

№ п/п	Фамилия, имя студента	Вид работы						Итог
		Соответствие ответа заданию	Раскрытие проблемы, темы	Ясность, четкость, логичность, научность изложения	Обоснованность излагаемой позиции, ответа	Самостоятельность в формулировке позиции	Четкость, обоснованность, научность выводов	
1								
2								
…								

Составитель: Н.А. Пархоменко

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

ПЕРЕЧЕНЬ ДИСКУССИОННЫХ ТЕМ ДЛЯ КРУГЛОГО СТОЛА

по дисциплине **«**Социология управления в профессиональной деятельности»

Базовый уровень

Тема 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления

1. Административная теория А. Файоля.
2. «Классическая» теория организаций.
3. Концепция управления М. Фоллетт.
4. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
5. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.

Тема 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь

1. Культура как многоплановое понятие.
2. Модели взаимосвязей организационных культур и структур.
3. Особенности российской культуры.

Тема 14. Мотивация персонала в организации

1. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
2. Теория выживания, принадлежности и роста К. Алдерфера.
3. Теория двух факторов Ф. Герцберга.

Повышенный уровень

Тема 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления

1. Теория стилей руководства Д. Макгрегора.
2. Теория "человеческих отношений". Э. Мэйо. Хоторнскийэксперимент.
3. Развитие российской социологии управления в довоенный период.
4. Формирование социологии управления в послевоенный период.

Тема 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь

1. Организационная культура. Типология Г. Хофштеда.
2. Типы организационных культур по Ч. Хэнди.
3. Типы культур, превалирующие в политике по А. Вилдавскому.

Тема 14. Мотивация персонала в организации

1. Теория трех потребностей Д. МакКлелланда.
2. Теория справедливости Дж. Адамса.
3. Теория Л. Портера — Э. Лоулера.

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент показал умение ориентироваться в информационном пространстве; использовал при подготовке основную и дополнительную литературу; при ответе излагал материал грамотно и логически; умеет в полной мере аргументировать собственную точку зрения; наличие презентации к ответу на вопросы, согласованность выступления и презентационных форм. При этом отражается высокая сформированность компетенций УК-3.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент показал достаточное умение ориентироваться в информационном пространстве; использовал при подготовке только основную литературу; грамотно излагал материала при ответе; умеет аргументировать собственную точку зрения; наличие презентации к ответу на вопросы. При этом отражается достаточная сформированность компетенций УК-3.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент использовал при подготовке только основную литературу; излагал материал при ответе с незначительными неточностями и ошибками; отсутствуют умения аргументировать собственную точку зрения; отсутствует презентация к ответу на вопросы. При этом отражается низкая сформированность компетенций УК-3.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он в процессе проведения круглого стола излагал материал при ответе с существенными неточностями и ошибками; отсутствует умение аргументировать собственную точку зрения; отсутствует презентация к ответу на вопросы. При этом сформированность компетенций УК-3 не отражается.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя совместное обсуждение тем круглого стола. Собеседование проводится во время практического занятия, тема круглого стола выдается заранее, чтобы у студента была возможность подготовиться к процедуре данной оценки знаний.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить сформированность компетенций УК-3. Принципиальные отличия заданий базового уровня от повышенного состоят в уровне сложности вопросов. Для ответа на вопросы базового уровня достаточно владения материалом конспекта, для ответа на вопросы повышенного уровня требуется

владение дополнительным материалом, демонстрации умения обобщать материал и делать выводы.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с конспектом лекций, дополнительной литературой и/или информационными источниками. Как правило, у студента есть возможность для подготовки в течение одной-двух недель после окончания изучения темы (тем) курса.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования презентационным материалом, вырезками из журналов (газет), если таковые использовались при подготовке к собеседованию.

При проверке задания, оцениваются:

- наличие глубоких исчерпывающих знаний по изучаемой проблематике;
- умение ориентироваться в информационном пространстве;
- использование и усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- грамотное и логически стройное изложение материала при ответе;
- умение в полной мере аргументировать собственную точку.

Если при ответе используется презентационный материал, оценивается:

- своевременность выполнения задания;
- соответствие проекта теме задания;
- раскрытие основных аспектов темы в презентации;
- оформление презентации;
- согласованность выступления и презентационных форм.

Пример оценочного листа

Оценочный лист (ФИО студента) по собеседованию

Темы	Критерии оценки				Итого
	Изложение материала	Усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой	Аргументация собственной точки зрения	Наличие презентации	
Тема ….					

Составитель: Н.А. Пархоменко

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Комплект проблемных и ситуационных задач

по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности»

Базовый уровень

Тема 7. Групповая динамика в малой группе

1. Определите стадию развития вашей группы. С помощью процедуры социометрии определите лидера и аутсайдера студенческой группы. Используя классификацию групповых ролей М. Белбина, определите ролевой состав вашей группы. Киками бы ролями вы дополнили список М. Белбина?

Р. Шиндлер описал четыре наиболее часто встречающиеся групповые роли и одну менее часто встречающуюся роль:

- Альфа - лидер, который импонирует группе, побуждает ее к активности, к действиям, составляет программу, направляет, придает ей уверенность и решительность.
- Бета - эксперт, имеющий специальные знания, навыки или способности, которые группе всегда требуются или которые она высоко оценивает. Эксперт анализирует, рассматривает ситуацию с разных сторон; его поведение рационально, самокритично, нейтрально и безучастно.
- Гамма - преимущественно пассивные и легко приспосабливающиеся члены группы, старающиеся сохранить свою анонимность, большинство из них отождествляется с альфой.
- Омега - самый «крайний» член группы, который отстает от коллектива по причине неспособности, какого-то отличия от остальных или страха.
- Р — противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера.

2. Н. Макиавелли сказал: «Как только лидер взбирается наверх, он сразу освобождается от тех людей, которые помогали ему взобраться, т.к. они знают такое, что хотел бы скрыть лидер». Согласны ли вы с данным высказыванием? Обоснуйте свою позицию.

Тема 13. Руководитель в системе управления

«Молодой руководитель»

Проанализируйте опыт молодого руководителя, не имеющего специальных управленческих знаний и неожиданно назначенного на руководящую должность. Укажите меры по избежанию им следующих ошибок: 1) беспечность;

2) безразличие; 3) невежество; 4) некомпетентность; 5) беспорядочность; 6) спешка; 7) гипертрофированное самомнение руководителя.

Тема 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

«Уровень образования»

Общеизвестно, что советское правительство проявляло заботу о повышении уровня образования трудящихся. На выполнение этой задачи работала вся система заочного обучения, вечерние школы и т.д. При этом ориентировались на 209 опыт ряда передовых стран, в частности Японии, где рабочие имели, как правило, среднетехническое образование.

Проявите социологическое мышление и воображение и ответьте на вопрос: Какова зависимость между уровнем образования рабочих и их удовлетворенностью трудом?

Повышенный уровень

Тема 7. Групповая динамика в малой группе

1. Проанализируйте следующий кейс с точки зрения групповой динамики:

Во время Второй мировой войны, когда Америка решила мобилизовать свои ресурсы на борьбу с нацизмом, в стране неожиданно возникли трудности с продовольствием. Дело в том, что огромное количество мяса, вырабатываемого в США, шло на обеспечение армии и помощь союзникам. В основном его забирала перерабатывающая промышленность для выполнения правительственных заказов. Поэтому на рынке США резко сократилось количество продаваемого свежего мяса,зато в изобилии было мясо мороженое. Однако хозяйки всей страны, привыкшие к свежему мясу, устроили мороженому мясу чуть ли не бойкот: практически перестали его покупать. Это создавало определенную экономическую и социальную напряженность, особенно нежелательную в военное время.

Была проведена рекламная кампания, в ходе которой населению разъяснялось, что мороженое мясо, согласно заключению самых авторитетных экспертов, практически абсолютно не теряет своих вкусовых качеств и питательных свойств и, конечно, не влияет в худшую сторону на здоровье человека. Но эта кампания не имела никакого успеха. Не помогали и патриотические призывы к сознательности. Мало того, страсти разгорались все сильнее, недовольство и напряженность усиливались. Несознательные американские гражданки продолжали бойкотировать эту «мороженую дрянь».

Тогда К. Левин предложил провести весьма странное «мероприятие». Во многих комьюнити (кварталах, микрорайонах) больших и маленьких городов и населенных пунктов Америки были вывешены объявления, приглашающие собраться домохозяек в определенном месте и в определенное время для обсуждения проблемы мороженого мяса. Обещалось присутствие представителей власти.

Большинство женщин пришло. В боевом настроении, в прекрасной эмоциональной форме, с явным намерением «сказать им все, что они об этом думают». Итак, стали собираться хозяйки, уже давно обсуждавшие между собой
«это безобразие». Другими словами, собрались группы, в которых уже «варились» эмоциональные процессы.

И женщины высказывались. Они проводили массу примеров того, насколько это мясо мерзкое и невкусное, как их дети отказываются его есть. Они возмущались: «В то время, когда мужья проливают кровь на полях сражений со злейшим врагом человечества, их жен и детей травят всякой гадостью». Они возмущались президентом, правительством и т. д. и т. п.

Женщины говорили страстно, подливая «эмоциональное масло в огонь» высказываний друг друга... И... не встретили никакого сопротивления со стороны организаторов обсуждения проблемы, которые кивали головами, записывали жалобы, в глазах некоторых мелькало сочувствие. И никаких попыток переубедить,привести какие-то аргументы.

Постепенно эмоциональный накал собраний наминал стихать, тем не менее сохраняясь на каком-то уровне. В высказываниях участниц начали мелькать выражения типа: «Конечно, может быть там и остались какие-то витамины, но...».

С собраний женщины расходились с чувством своей несомненной правоты, выполненного долга и глубоким удовлетворением.

На следующей неделе потребление мороженого мяса в тех районах, где уже прошли собрания, резко пошел вверх, а накал эмоций, связанных с этой проблемой, - вниз.

Тема 13. Руководитель в системе управления

«*Новый руководитель*»

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя. **Первая линия поведения:** Альпинист, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них боль- шего во избежание конфликтов.

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

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

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

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

Тема 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

«Идеальная модель управления: теория или реальность?»

В ходе наблюдения управленческой практики в разных странах бизнесмены и специалисты в области социологии управления выявили достаточно серьезные отличия в подходах к управлению персоналом в различных странах Запада и Востока.

Наиболее успешными с точки зрения эффективности стали японская и американские модели менеджмента. Однако, при всей их успешности ни одна из них не смогла стать универсальной моделью управления.

В конце 70-х годов прошлого века поиски новых структурных моделей управления привели к созданию американцем японского происхождения У. Оучи американо-японского гибрида, получившего название теории «Z» (по аналогии с теориями X» и «Y» Д. Макгрегора).

Действительно, модель «Z» содержало в себе основные идеи американского и японского менеджмента и расценивалась специалистами как идеальная. Она сочетает систему индивидуальных ценностей (личная активность и инициатива, престиж, самоутверждение, независимость) с групповыми формами взаимодействия.

У. Оучи строил свою модель, исходя из следующих основных принципов:

1) долгосрочная работа на предприятии, что позволит уменьшить текучесть кадров и будет способствовать сплочению коллектива;

2) принятие стратегических и оперативных управленческих решений на основе консенсуса;

3) индивидуальная ответственность — в этом существенное отличие от японских методов управления;

4) медленное должностное продвижение, что позволяет точнее оценить способности сотрудника;

5) мягкий неформальный контроль исполнения на основе применения строгих формализованных и объективных методов;

6) профилированное и постоянное повышение квалификации, включая и ротацию по горизонтали;

7) повышенное внимание к личности работника, его семейным ибытовым заботам.

Перечень вопросов:

1. Проанализируйте американскую, японскую и гибридную («Z») модели управления персоналом. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления»:

Японская модель	Американская модель

Какая из моделей могла бы быть адаптирована к российской современной системе управления?

2. Какие готовые методы управления могли бы оказаться полезными в России?

3. Сформулируйте свою точку зрения о таких инструментах управления как коллективная и индивидуальная ответственность.

4. Японский бизнесмен Коносукэ Мацусита, основатель Matsushita Electric, известной своей бытовой электроникой под брендом Panasonic и др., в своей деятельности руководствовался принципом: «прежде всего надо создавать качественных людей, а потом товары». Как вы можете прокомментировать данный принцип?

5. Оцените модель «Z» У. Оучи. Может ли она на ваш взгляд называться идеальной или универсальной? На каких принципах, по вашему мнению, должна строится идеальная модель управления?

6. Какие особенности российского менталитета работников должны учитываться при выстраивании российской модели управления персоналом?

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется, если студент решил все рекомендованные задания своевременно и самостоятельно, правильно изложил все варианты их решения с элементами (нестандартного) творческого подхода, аргументировав их, с обязательной ссылкой на конкретный источник.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент решил не менее 95% рекомендованных заданий своевременно и самостоятельно, правильно изложил все варианты решения с элементами нестандартного (творческого) подхода, аргументировав их, с обязательной ссылкой на конкретный источник.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент решил не менее 50% рекомендованных заданий, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на конкретный источник.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя выполнение проблемных и ситуационных заданий.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции УК-3.

Решение проблемных заданий является составной частью практического усвоения студентами дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности». Самостоятельному рассмотрению содержания задач студентом должна предшествовать определенная теоретическая подготовка и непременное ознакомление с соответствующими источниками. Предварительная теоретическая подготовка по названной тематике предполагает уяснение понятий по теме лекции, раскрытие вопросов, закрепленных в источниках литературы и т.д.

Для ответа на задания базового уровня достаточно среднего уровня владения теоретическими знаниями по теме лекции, для ответа на задания повышенного уровня требуются знания различных источников литературы, умение их анализировать и делать выводы.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с УМК дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности»: конспектом лекций, основной, дополнительной литературой, Интернет - источниками. Задания выполняются непосредственно на практическом занятии, часть заданий по подготовке к практическим занятиям выносится на самостоятельную работу.

По итогам решения проблемных и ситуационных задач необходимо тщательно проанализировать допущенные ошибки, рассмотреть вопросы о применении в целях закрепления полученных навыков и оптимального применения их на практике.

Пример оценочного листа выполнения проблемных задач

№ вопроса	своевременное выполнение работы	творческий подход в решении задачи	аргументированность выводов	ссылка на конкретный источник	Общая оценка
Базовый уровень					
Вопрос 1					
Вопрос 2					
Повышенный уровень					
Вопрос 3					
Итого					

Составитель: Н.А. Пархоменко