

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета образовательное учреждение высшего образования

Дата подписания: 27.05.2025 15:03:31 «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

Пятигорского института (филиала) СКФУ

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Социология управления в профессиональной деятельности»

Направление подготовки

54.03.01 Дизайн

Направленность (профиль)

Графический дизайн

Год начала обучения

2025

Форма обучения

Очная Очно-заочная

Реализуется в семестре

2 2

Пятигорск, 2025

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для обеспечения объективного контроля достижения запланированных результатов обучения по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности» студентов, обучающихся по направлению подготовки 54.03.01 «Дизайн» (направленность (профиль) «Графический дизайн») очная, очно-заочная формы обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности»
3. Разработчик: Пархоменко Н.А., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Русинова О.С. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Пархоменко Н.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелисса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 54.03.01 «Дизайн» направленность (профиль) «Графический дизайн» и рекомендуется для обеспечения объективного контроля достижения запланированных результатов обучения.

23 мая 2025 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция УК-3 - Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1ук-з участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи ИД-2ук-з обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; ИД-3ук-з обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные	Не способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на минимальном уровне	Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на среднем уровне	Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на высоком уровне	Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на очень высоком уровне

отклонения.				
-------------	--	--	--	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения ОФО, ОЗФО Семестр 2	
1.	Социология управления – пограничная наука, она появилась на стыке двух самостоятельных наук: социологии и управления. Задача новой науки - максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов, закономерностей, управляющих обществом.	Раскройте понятие социологии управления.	УК -3
2.	Координация (горизонтальная упорядоченность в системе, при которой элементы характеризуются тождественностью). Субординация (вертикальное упорядочивание, а один из элементов играет роль ведущего, который определяет начало деятельности всех остальных). Реординация (правовое переподчинение одной общности другой или одних сторон, частей и элементов какой-либо общности другим, как по горизонтали, так и по вертикали).	Какие модели социального управления существуют?	УК -3
3.	Организационное развитие – это процесс реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем,	Дайте определение понятию «организационное развитие».	УК -3

	через изменения в отношениях в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения при помощи консультанта.		
4.	Социальная группа – это один из главных элементов социальной структуры общества, что представляет собой совокупность людей, объединенных любым существенным признаком — общей деятельностью, общими экономическими, демографическими, этнографическими, психологическими характеристиками.	Дайте определение понятию «социальная группа».	УК -3
5.	Организованные и неорганизованные группы; условные и реальные; постоянные и временные; большие и малые.	Какие существуют разновидности социальных групп?	УК -3
6.	Процессы взаимодействия членов малой группы, а также изучающее эти процессы научное направление; его основателем считается Курт Левин, который и ввел термин групповая динамика, описывающий позитивные и негативные процессы, происходящие в социальной группе.	Дайте определение групповой динамики.	УК-3
7.	Мотивация достижения – это присущее большинству людей желание продвинуться наверх и сделать свою работу, свое дело лучше, чем они это делали вчера или чем это делают конкуренты.	В чем состоит суть мотивации достижения?	УК -3
8.	К ним относятся: авторитарный (директивный), демократический (разрешительный) и либеральный	Какие существуют стили руководства?	УК -3

	(попустительский). Предпосылкой постановления различных "одномерных" стилей управления стали теории "Х" и "Y" Дугласа Мак-Грегора.		
9.	Совокупность должностей, позиций и рабочих мест, выстроенных в восходящем порядке от наименее престижных и наименее вознаграждаемых к наиболее престижным и наиболее вознаграждаемым.	Дайте определение понятию «управленческая иерархия».	УК -3
10.	Высшие управленческие посты в обществе должны занимать самые способные и квалифицированные люди. Чем выше место в иерархии, тем более способным и квалифицированным должен быть человек.	В чем заключается содержание функциональной теории стратификации?	УК -3
11.	Это совокупность мер, которые предпринимаются для того, чтобы поведение людей было в согласии с принятыми в обществе нормами и правилами. Главные элементы: социальные нормы, санкции, власть (управление, регулирование).	Из чего состоит социальный контроль?	УК -3
12.	Организационная культура – это набор наиболее важных предложений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.	Раскройте понятие «организационная культура».	УК-3

13.	<p>1. Постановка цели перед другими участниками совместной деятельности (взаимодействия) и нахождение средств для целедостижения; 2. побуждение их (мотивирование) к определенному типу поведения; 3. ориентирование и соорганизация их усилий на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.</p>	<p>Какие функции в организации выполняет лидер?</p>	УК -3
14.	<p>Стабильность развития, экономия времени, экономия ресурсов, эффективность, производительность, качество. Важными приоритетами мотивирования в современных условиях являются образование работников, творчество, групповая динамика.</p>	<p>Назовите приоритетные факторы мотивирования.</p>	УК -3
15.	<p>Пять эффективных стратегий поведения в конфликте: соперничество; приспособление; избегание; компромисс; сотрудничество.</p>	<p>Какие основные стратегии разрешения конфликта можно выделить?</p>	УК -3
16.	а	<p>Личность в социологии управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) один из объектов изучения; b) рассматривается как неотъемлемая составляющая процесса управления; c) выступает точкой приложения управленческих решений. 	УК -3
17.	с	<p>Социальное пространство – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) совокупность самых разных групп: больших и малых, реальных и номинальных, первичных и вторичных; b) основанное на достоверном знании систематическое 	УК -3

		воздействие субъекта управления на социальный объект; с) общность социальных связей и отношений, в которые вовлечен любой человек в процессе взаимодействия с окружающими людьми, а также группами и целостным обществом.	
18.	а	Укажите элементы, выделяемые в организационной структуре управления: а) уровни и звенья управления, вертикальные и горизонтальные связи; б) предмет и объект управления, мотивация; с) ресурсы, уровни управления, предмет и объект управления.	УК-3
19.	б	Термин «агрегат» обозначает: а) организованная группа; б) случайное скопление людей; с) статистическая группа.	УК-3
20.	б	Возможность и способность навязать свою волю, воздействовать на деятельность и поведение других людей, даже вопреки их сопротивлению: а) сила; б) власть; с) авторитет.	УК-3

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли. *Оценка «зачтено» выставляется студенту*, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на достаточно высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенция УК-3 освоена на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенция УК-3 не сформирована, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.