

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования

федерального университета
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Дата подписания: 10.06.2024 12:18:44

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

Зам. директора по учебной работе

Пятигорского института (филиала) СКФУ

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Социология управления в профессиональной деятельности»

Направление подготовки	23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
Направленность (профиль)	Автомобильный сервис
Год начала обучения	2024 г.
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	<u>2</u>

Пятигорск, 2024

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности» студентов, обучающихся по направлению подготовки 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (направленность (профиль) «Автомобили и автомобильное хозяйство») заочная форма 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: _____

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» направленность (профиль) «Автомобили и автомобильное хозяйство» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

«_____» _____ 2024 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 компетенци(ий)			
	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</i>				
<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю):</p> <p><i>Индикатор:</i></p> <p>ИД-1_{УК-3} участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p> <p>ИД-2_{УК-3} 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;</p> <p>ИД-3_{УК-3} обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и</p>	<p>Не способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки командной эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на минимальном уровне</p>	<p>Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для групповой работы, применять методы оценки командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на минимальном уровне</p>	<p>Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для групповой работы, применять методы оценки командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на среднем уровне</p>	<p>Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для групповой работы, применять методы оценки командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли в профессиональной деятельности</p>

своевременного реагирования на существенные 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 <u>ЗФО</u> Семестр <u>2</u>			
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	Дайте определение понятию «организационное развитие».	УК -3

	сотрудников во главе с руководителем, 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 вверх 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 "X" 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.	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.	Какие функции в организации выполняет лидер?	УК -3
14.	Стабильность развития, экономия времени, экономия ресурсов, эффективность, производительность, качество. Важными приоритетами мотивирования в современных условиях являются образование работников, творчество, групповая динамика.	Назовите приоритетные факторы мотивирования.	УК -3
15.	Пять эффективных стратегий поведения в конфликте: соперничество; приспособление; избегание; компромисс; сотрудничество.	Какие основные стратегии разрешения конфликта можно выделить?	УК -3
16.	a	Личность в социологии управления: а) один из объектов изучения; б) рассматривается как неотъемлемая составляющая процесса управления; с) выступает точкой приложения управленческих решений.	УК -3
17.	с	Социальное пространство – это: а) совокупность самых разных групп: больших и малых, реальных и номинальных, первичных и вторичных; б) 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.	a	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.	b	Термин «агрегат» обозначает: а) организованная группа; б) случайное скопление людей; с) статистическая группа.	УК-3
20.	b	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

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая оценка знаний студента ЗФО не предусмотрена.

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.