Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:24:05
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами

*(наименование дисциплины(модуля)*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

*Зачет – 5 семестр, офо, о-зфо*

*Экзамен - 6 семестр, офо, о-зфо*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции |
|---|
| ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала |
| ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики |
| ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом |
| ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно- профессионального продвижения персонала |

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные материалы (5 семестр, 6 семестр *офо, о-зфо*) |
|---|---|---|
| ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала | Обучающийся знает:<br>- определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы;<br>- использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала;<br>- основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики | Тестовые задания (№1-15) |
| | Обучающийся умеет:<br>- организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования;<br>- основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | Задания (№1-4) |
| | Обучающийся владеет:<br>- навыками и методами расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки;<br>- использованием методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики | Задание (№1-10) |
| ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно- | Обучающийся знает: | Тестовые задания (№16-30) |

| | | |
|---|---|---|
| профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом | - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;<br>- основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом | |
| | Обучающийся умеет:<br>- применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия;<br>- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям | Задания (№5-8) |
| | Обучающийся владеет:<br>- использованием методов социологического исследования для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- практическими навыками самостоятельного анализа состояния коллектива для организации работы с кадровым резервом | Задание (№11-20) |

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:
1) собеседование;
2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:
1) собеседование;
2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

## 2. Типовые[1] контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала | Обучающийся знает:<br>- определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы;<br>- использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала;<br>- основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики |
| 1. Вероятность отсутствия ошибок отбора единиц исследования – это … социологической информации:<br>а) репрезентативность +;<br>б) устойчивость;<br>в) правильность.<br><br>2. Проблемой управляемости системы занимался:<br>а) Богданов;<br>б) Пригожин +;<br>в) Крозье.<br><br>3. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий относятся к категории:<br>а) советников;<br>б) руководителей; | |

[1] Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

| | |
|---|---|
| в) специалистов +.<br><br>4. Метод тройного воздействия основан на теории:<br>а) Фрейда +;<br>б) Зиммеля;<br>в) Парето.<br><br>5. Набор действий, с помощью которых осуществляется управление процессом:<br>а) методика;<br>б) операция;<br>в) процедура +.<br><br>6. Критерий обозначает:<br>а) достигнутый уровень эффективности;<br>б) объективную направленность эффективности +;<br>в) количественно-качественное состояние объекта.<br><br>7. Субсидиарность означает:<br>а) значительную долю регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства;<br>б) общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов;<br>в) стремление человека к личной ответственности при достижении своих целей и за свои действия +.<br><br>8. Одной из основных характеристик структуры является:<br>а) устойчивость +;<br>б) спонтанность развития;<br>в) дискретность.<br><br>9. Под валентностью, по теории В. Вроома, понимается:<br>а) ожидание вознаграждения;<br>б) результат ожидания;<br>в) ценность вознаграждения +.<br><br>10. Из перечисленных ролей связаны с нормами и ожиданиями человека:<br>а) ожидаемая;<br>б) играемая +;<br>в) объективная.<br><br>11. Из перечисленных ролей и связаны с нормами и ожиданиями человека:<br>а) субъективная +;<br>б) объективная;<br>в) ожидаемая.<br><br>12. Руководители высшего звена действуют на … уровне:<br>а) техническом;<br>б) институциональном +;<br>в) управленческом.<br><br>13. Европейская хартия местного самоуправления определяет местное самоуправление как:<br>а) право и реальную способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею +;<br>б) форму осуществления народом своей власти или решение населением вопросов местного значения;<br>в) деятельность населения по решению вопросов местного значения.<br><br>14. Метод, в основе которого лежит применение или угроза применения властных полномочий:<br>а) указание на образец поведения;<br>б) организационное воздействие;<br>в) принуждение +.<br><br>15. Предмет идеологического манипулирования:<br>а) формирование общественного мнения населения +;<br>б) распределение ресурсов, доходов;<br>в) голоса избирателей. | |
| ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, | Обучающийся знает:<br>- технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;<br>- основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом |

| | |
|---|---|
| организовывать работу с кадровым резервом | |

16. Круг разнообразных информационных систем, обеспечивающих управленческому персоналу эффективное принятие решений по управляемому объекту:
а) СОД;
б) ИСУ +;
в) СППР.

17. На основе нескольких независимых переменных составляются различные варианты решений при использовании метода:
а) номинальной групповой техники;
б) синектики;
в) матрицы идей +.

18. Конфликты, которые охватывают сферу разумного делового соперничества, перераспределения ресурсов и совершенствования социальной структуры, называются:
а) иррациональными;
б) рациональными +;
в) деловыми.

19. Определение вариантов развития управленческой ситуации и выбор наиболее приемлемого, оптимального, исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию:
а) проектирование;
б) предвидение;
в) прогнозирование +.

20. Выживание организации может обеспечить стиль руководства:
а) новаторско-интуитивный;
б) партисипативный +;
в) консервативно-аналитический.

21. Оказание социальной помощи социальным группам в зависимости от тех или иных конкретных проблем, являющихся для данных групп наиболее актуальными и жизненно важными, – это подход
в социальной работе:
а) дифференцированный +;
б) классический;
в) латентный.

22. С помощью объективного аналитического процесса обосновывается решение:
а) эмоциональное;
б) рациональное +;
в) второстепенное.

23. Совокупность суждений и оценок, характеризующих состояние массового сознания, оказывающего влияние на содержание и характер разнообразных политических процессов:
а) манипулирование;
б) кумулятивность;
в) общественное мнение +.

24. Стабильным элементом повеления человека, определяющим степень его готовности к совершению определенных действий, является:
а) потребность;
б) социальная установка +;
в) стимул.

25. … алгоритма – свойство алгоритма, когда каждая его команда понятна исполнителю, не оставляя при этом места для ее неоднозначного толкования и неопределенного исполнения:
а) результативность;
б) открытость;
в) определенность +.

26. Модель, принятая в научном сообществе в качестве образца постановки и решения исследовательских задач:
а) гипотеза;
б) парадигма +;
в) план.

27. Самосовершенствующиеся процессы социального регулирования:
а) самоорганизационные процессы +;

б) социальная удовлетворенность;
в) социальный стимул.

28. Одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач, – это роль:
а) администратора;
б) логистика;
в) руководителя +.

29. Термин «социология» ввел:
а) Конт +;
б) Смит;
в) Файоль.

30. Преступность, алкоголизм, наркомания, проституция, самоубийство – это формы:
а) культурного плюрализма;
б) девиации +;
в) толерантности.

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала | Обучающийся умеет:<br>- организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования;<br>- основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала |

1. Ситуация: «Давно существующая организация с целью оптимизации деятельности проводит ребрендинг. Для этого она планирует подключить специалистов различного профиля». На Ваш взгляд, групповую или командную работу выберет руководство компании? Обоснуйте свой ответ.

2. Ситуация: «Вы - начальник недавно созданного отдела. Часть сотрудников - члены неформальной группы, в которую Вы тоже раньше входили. Другая часть сотрудников - новые кадры. Какие факторы Вы будете учитывать, делая кадровые перестановки и назначая на должности при примерно равном профессиональном портфеле сотрудников (образование, стаж, повышение квалификации)?» Разберите ситуацию и примите управленческое решение.

3. Написать реферат на тему : «Методы прикладной социологии, способствующие анализу рынка труда».

4. Написать эссе на тему: «Контролируемый социальные эксперименты организации, позволяют формировать эффективную кадровую политику».

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала | Обучающийся владеет:<br>- навыками и методами расчета основных показателей социологического исследования в виде определения выборки;<br>- использованием методов социологического исследования в процессе принятия управленческих решений при разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики |

***Задание № 1***

*Как известно, уровень развития общества оценивается в том числе и по проводимой государством социальной политике. Одно из направлений, реализуемых государством, - это поддержка материнства и детства. В рамках этого направления выделите конкретную проблему для исследования. Используя методику и технику проведения социологических исследований:*

*- определите объект и предмет исследования;*
*- сформулируйте тему исследования, цель и задачи;*
*- опираясь на специфику объекта и предмета исследования, выделите показатели для исследования (анализа или измерения);*
*- сформулируйте гипотезу исследования;*
*- выделите и обоснуйте размер выборочной совокупности;*
*- определите и обоснуйте методы проведения исследования;*
*- пропишите этапы проведения исследования и обработки информации;*

*- обозначьте организации (учреждения), которые будут использовать полученные результаты исследования;*
*- обозначьте способы представления полученных результатов (например, программы или проекты и т. д.).*

***Задание № 2***
*Довольно часто проводятся опросы общественного мнения по вопросам удовлетворенности качеством оказываемых услуг в той или иной сфере. Наиболее актуальным на сегодняшний день является вопрос качества услуг ЖКХ и их оплаты. Основываясь на результатах опроса общественного мнения по данному вопросу, предложите аргументированное решение данной проблемы на уровне муниципалитетов.*

***Задание № 3***
*Руководитель организации с целью улучшения социально-психологического климата в организации и повышения качества управления проводит анонимный опрос сотрудников. Вы как сотрудник службы социологического сопровождения управления получаете задание разработать программу и провести исследование, целью которого будет получение объективной информации и выработка конкретных рекомендаций руководству. В качестве метода сбора первичной информации выбирается анонимный анкетный опрос. В связи с этим Вам нужно составить анкету из 20 вопросов таким образом, чтобы после обработки информации можно было сформулировать конкретные рекомендации руководителю.*

***Задание № 4***
*Проводимая государством социальная политика имеет конкретные механизмы ее реализации. Выберите одно направление социальной политики, проводимой государством, определите актуальные проблемы в выбранном направлении, которые решаются на региональном уровне через систему социальной защиты населения. Проанализируйте, насколько эффективно реализуются эти меры, предложите свой механизм повышения эффективности их реализации.*

***Задание № 5***
*В каждой организации существуют негласные традиции неформального общения, выраженные в определенных ритуалах (например, каждые выходные с коллективом на природу, банкет по случаю ухода в отпуск и т. д.). Вы - новый руководитель и придерживаетесь более консервативных взглядов, тем не менее Вы решаете сначала проанализировать, мешают ли эти традиции работе или, наоборот, сплачивают коллектив и повышают эффективность труда? Какие средства и механизмы Вы используете для получения необходимой информации?*

***Задание № б***
*Как известно, статистические данные позволяют не только констатировать какие-либо факты, но и выступать основой для определенных прогнозов. Учитывая это и на основе публикаций из газеты «Местное время» (г. Нижневартовск) за 2021 г. о рождаемости за месяц (количество, половой состав), составьте прогноз рождаемости на следующий месяц. Обоснуйте свой прогноз.*

***Задание № 7***
*С изменением социально-культурной и экономической ситуации меняются представления о базовых установках в обществе. Одной из таких установок является репродуктивное поведение молодежи. На основе анализа результатов проведенных исследований по данной проблеме за последние 5 лет сделайте вывод о том, эффективны ли меры государства в направлении изменения демографической ситуации? Если нет, то предложите конкретные механизмы управления демографической ситуацией.*

***Задание № 8***
*Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд. Определите природу конфликта в этой ситуации и предложите пути его разрешения.*

***Задание № 9***
*При распределении премии начальник не выделил премию одному из подчиненных. Оснований для премирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причину, сказал только: «Эго в целях профилактики». Проанализируйте данную ситуацию с точки зрения эффективности системы управления человеческими ресурсами. Выработайте рекомендации руководителю.*

***Задание № 10***
*Любая организация - это сложная система межличностных взаимодействий, как на формальном, так и на неформальном уровне. Зачастую неформальные отношения являются доминирующими. Приведите примеры организаций, где такое положение дел положительно влияет на работу организации. Приведите примеры организаций, где такое положение отрицательно влияет на работу организации. Выделите факторы, которые должен учитывать руководитель при формировании неформальной группы.*

| | |
|---|---|
| ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом | Обучающийся умеет:<br>- применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия;<br>- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям |

5. Написать реферат на тему: «Методы социологии, позволяющие определять проблемы конфликтов в коллективах организации».

6. Сформировать вопросы, подготовить доклад и презентацию на тему «Контент-анализа систем управления персоналом». Провести дискуссию.

7. Сформировать вопросы, подготовить доклад и презентацию на тему «Экзистенциально-семантическое исследование эмоционального состояния персонала».

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом | Обучающийся владеет:<br>- использованием методов социологического исследования для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- практическими навыками самостоятельного анализа состояния коллектива для организации работы с кадровым резервом |

***Задание № 11***

*В отделе есть начальник, старший сотрудник и двое младших сотрудников. При кратковременном отсутствии младших сотрудников начальник перепоручает их текущие дела старшему сотруднику, обосновывая это тем, что в отделе принцип взаимозаменяемости. Однако при кратковременном отсутствии старшего сотрудника его текущие дела не перепоручаются. Есть ли здесь противоречия? Прав ли начальник? Какую стратегию управления данным коллективом Вы бы выбрали? Дайте аргументированный ответ.*

***Задание № 12***

*В отделе в бюджетной организации работают 6 человек. Все они выполняют разные функции, но в одном направлении. При решении текущего производственного вопроса двое из сотрудников вмешиваются в работу двух других сотрудников, а еще двое сохраняют нейтралитет, объясняя это тем, что неэтично вмешиваться в работу других сотрудников, если это не особый случай. Должно ли быть прописано в кодексе корпоративной этики условия регламентации таких взаимоотношений? Аргументируйте свой ответ.*

***Задание № 13***

*Директор компании планирует реорганизацию. В целях оптимизации работы компании на основе двух старых отделов планируется создать один новый отдел. Перед директором встает вопрос выбора начальника отдела.*
*В качестве кандидатов на должность были выбраны 3 человека. Выбор какого кандидата наиболее перспективен и эффективен в плане организации работы отдела, если у всех трех кандидатов примерно одинаковый уровень образования?*
*Кандидат № 1. Елена, 3 5 лет, двое детей, стаж работы в организации - 5 лет. Участие в конкурсах профессионального мастерства.*
*Кандидат № 2. Жанна, 25 лет, детей нет, стаж работы в организации - 3 года.*
*Кандидат № 3. Олег, 43 года, двое детей, стаж работы в организации - 3 года.*

***Задание № 14***

*Несмотря на прогрессивные взгляды современных руководителей, зачастую при приеме на работу или при назначении на руководящие должности гендерный аспект имеет значение. Опираясь на данные официальных социологических исследований и на опросы общественного мнения по данному вопросу, определите, в каких случаях обосновано применение гендерного деления, а в каких - это дискриминация.*

***Задание № 15***

*Современные тенденции развития общества, усложнение системы социальных отношений предполагают поиск новых форм эффективного взаимодействия всего общества и конкретных организаций или предприятий.*
*Существуют определенные стратегии взаимодействия организации с внешней средой. Какие стратегии взаимодействия наиболее эффективны, если организация - благотворительный Фонд помощи?*

***Задание № 16***

*В учреждении сотрудники жаловались на низкую заработную плату, с чем и связывали низкую эффективность своего труда. Руководство изыскало возможность увеличить фонд заработной платы. После увеличения заработной платы эффективность труда осталась на том же уровне. Проанализируйте ситуацию и выделите возможные причины низкой эффективности труда. Какие методы получения первичной информации для анализа можно применить? Обозначьте примерные действия руководства по повышению эффективности труда сотрудников.*

***Задание № 17***

*Построение межличностного общения на государственной службе имеет свою специфику. Строгая субординация, как правило, регулирует и неформальные взаимоотношения. Зачастую подчиненные, связанные вне службы тесными неформальными отношениями, переносят их и на служебные взаимоотношения. И, как следствие, может возникнуть двойственная ситуация. Например, начальник вне службы свободно общается с подчиненным, а на службе требует выполнения работы, как со всех остальных.*

*Подчиненный усматривает в этом несправедливость, он не понимает, почему на службе для него не делают исключений. Проанализируйте ситуацию и предложите разрешение данной проблемы.*

***Задание № 18***

*Направленность социальной политики, закрепленной в нормативно-правовых актах, конкретных программах и проектах, определяет общую стратегию развития как всего государства, так и отдельного региона. Как правило, региональный уровень реализации социальной политики предполагает создание различного рода социальных программ и проектов. Проанализируйте одну социальную программу и один социальный проект, реализуемый в Вашем регионе. Эффективны ли они?*

***Задание № 19***

*В одной из юридических фирм повысилась текучесть высококвалифицированных кадров при достаточно высокой оплате труда. Возникла напряженность между сотрудниками и руководством. Вследствие этого снизилась заинтересованность в качественном выполнении работы. Какие способы управленческого воздействия целесообразно использовать в данном случае?*

***Задание № 20***

*Наличие ярко выраженных лидерских качеств имеет большое значение. Лидерские качества необходимы руководителю как еще один инструмент воздействия на подчиненных. Бывают ситуации, когда один рядовой сотрудник обладает определенными лидерскими качествами, отсутствующими у других сотрудников. В процессе общения возникает напряженная ситуация: сотрудники, лишенные таких качеств, находят поводы для замечаний в адрес этого сотрудника. Наиболее частый вариант разрешения ситуации - перевод этого сотрудника в другой отдел. В редких случаях - продвижение этого сотрудника по службе. Какое управленческое решение наиболее эффективно, если фирма состоит из двух отделов, где 95 % сотрудников не проявляют особой инициативы, а способны лишь выполнять указания, но критикуют деятельность инициативных и творчески настроенных коллег?*

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

### Вопросы для зачета

1. Виды социологического исследования. Теоретические и прикладные исследования.
2. Нацеленность на практику. Характеристика основных видов прикладных исследований.
3. Основной критерий классификации видов социологического исследования
4. Дополнительные критерии классификации видов социологического исследования
5. Программа и план исследования
6. Программа социологического исследования
7. Формулировка и обоснование социальной проблемы
8. Цель, объект и предмет исследования.
9. Логический анализ основных понятий.
10. Формулировка гипотез исследования.
11. Задачи социологического исследования.
12. Определение обследуемой совокупности.
13. Рабочий план исследования.
14. Вспомогательные документы и нормативы исследования
15. Логический анализ основных понятий
16. Логика анализа социальных процессов.
17. Интерпретация основных понятий.
18. Операциональное определение понятий
19. Теоретическая интерпретация и эмпирическая операционализация основных понятий. Логическая структура инструментария исследования.
20. Измерение социальных явлений и процессов
21. Общие принципы теории измерения. Поиск индикаторов.
22. Типы шкал и правила их построения
23. Место прикладной социологии в научном познании, общественной практике и управлении.
24. Понятие объекта исследования. Системный анализ объекта исследования.
25. Основные этапы социологического исследования.
26. Понятие гипотезы и ее роль в социологическом исследовании. Классификация, формулировка и проверка гипотез.
27. Основные требования, предъявляемые к гипотезам.
28. Принципиальный (стратегический) план исследования.

29. Определение основных понятий и предварительный системный анализ объекта исследования.
30. Процедурная часть программы прикладного социологического исследования и ее основные элементы.
31. Организация прикладного социологического исследования.
32. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного социологического исследования.
33. Проблемы обеспечения качества информации в социологическом исследовании.

**Вопросы для экзамена**

1. Метод опроса
2. Интервью и анкетирование.
3. Конструирование опросника.
4. Требования к формулировке вопросов.
5. Формулирование вопросов. Форма вопроса
6. Требования к процедуре интервью
7. Почтовый опрос Прессовый опрос
8. Телефонное интервью
9. Специфика опроса общественного мнения.
10. Что такое мнение. Знание и убеждение как основа мнения. От «мнения вообще» к общественному мнению.
11. Динамика общественного мнения. Виды исследования общественного мнения.
12. Метод наблюдения
13. Становление социологического наблюдения
14. Основные области применения социологического наблюдения.
15. Особенности социологического наблюдения
16. Разновидности метода наблюдения.
17. Метод анализа документов. Метод экспертной оценки
18. Документы как источник социологической информации
19. Виды документов
20. Отбор документов для изучения
21. Виды анализа документов
22. Формирование группы экспертов
23. Прогноз
24. Общая характеристика выборочного метода. Генеральная и выборочная совокупности. Представительность (репрезентативность) данных. Ошибки выборки.
25. Основные условия репрезентативности данных.
26. Генеральная и выборочная совокупность. Соотнесение понятий объекта исследования, генеральной и выборочной совокупностей.
27. Понятие репрезентативности выборочной совокупности.
28. Вероятностные методы выборки и их применение в социологии.
29. Неслучайные методы отбора в социологических исследованиях.
30. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях.
31. Особенности работы со случайными выборками.
32. Измерение в социологии. Переход от качественного анализа к количественному.
33. Конструирование эталона измерения. Обеспечение надежности измерения в социологическом исследовании. Методические требования к построению и формулировке индикаторов измерительных шкал.
34. Классификация измерительных шкал, используемых в социологическом исследовании.
35. Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации.
36. Классификация вопросов, используемых в прикладных социологических исследованиях.
37. Логика построения, основные этапы разработки и компоновка бланка опросного листа.
38. Методические требования к формулировке вопросов.
39. Методические требования к бланку опросного листа. Методы доработки бланка опроса.
40. Анкетный опрос и его разновидности.
41. Проблемы повышения качества информации, получаемой при анкетном опросе.
42. Классификация интервью. Организация и проведение опроса методом интервью.

43. Проблемы повышения качества информации, получаемой методом интервью.
44. Тесты в социологическом исследовании.
45. Организация и методы опроса экспертов. Применение опроса экспертов в социологическом исследовании.
46. Становление и основные характеристики метода фокус - групп как способа сбора качественной социологической информации.
47. Метод фокус-групп в системе социологических и маркетинговых исследований.
48. Разработка и реализация сценария фокус - группового исследования.
49. Методы анализа и обобщения результатов фокус - группового исследования.
50. Общая характеристика анализа документов как метода сбора первичной информации.
51. Классификация документов. Проблема надежности содержащейся в документах информации.
52. Основные методы анализа документов. Контент - анализ.
53. Общая характеристика наблюдения как метода сбора первичной информации.
54. Разработка программы научного наблюдения.
55. Классификация наблюдения. Особенности, достоинства и недостатки различных видов наблюдения.
56. Основные функции и структура отчета о научном исследовании. Оформление отчета о научном исследовании.
57. Анализ и обобщение результатов прикладного социологического исследования. Внедрение результатов, выводов и рекомендаций исследования в практику.
58. Эксперимент как метод практического внедрения нововведений.
59. Логическая структура эксперимента.
60. Типы экспериментов и их особенности.
61. Многомерные и факторные эксперименты.
62. Проектирование и моделирование как методы социологического анализа и управления.
63. Методы прогнозирования и их применение в социологических исследованиях

## Задачи для экзамена

**Задача 1**

Место работы: больница, медсестринская служба.

Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

**Задача 2**

Трудовые коллективы со сходными существенными чертами и сходной социальной структурой образуют различные в социальном отношении типы (тип коллектива – это комплексная характеристика, социальный портрет предприятия, цеха, бригады). «Нарисуйте» социальный портрет коллектива, в котором Вы работаете или где проходили практику. При выполнении задания используйте критерии типологизации трудовых коллективов, разработанные авторами «Социологии экономической жизни» (Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. Очерки теории. – Новосибирск, 1991).

*Таблица 1*

| Черты коллектива (критерии) | Показатели | Значение показателей |
|---|---|---|
| Субъектность | Идентификация с группой и ее целями | Полная<br>Частичная<br>Нет |

| | | |
|---|---|---|
| | Развитость коллективного сознания<br><br><br>Отношение к труду | Высокая<br>Средняя<br>Низкая<br>Хорошее<br>Среднее<br>Плохое |
| Внутригрупповая интеграция | Развитость контактов<br><br><br>Конфликтность | Высокая<br>Средняя<br>Низкая<br>Высокая<br>Средняя<br>Низкая |
| Самоуправляемость | Принятие коллективом значимых решений<br><br>Наличие права вето | Есть<br>Нет<br>Есть<br>Нет |
| Стабильность | Текучесть кадров<br><br><br>Сменяемость руководителей | Высокая<br>Средняя<br>Низкая<br>Высокая<br>Средняя<br>Низкая |
| Кадровый состав | Квалификационный уровень<br><br><br>Возрастной состав | Высокий<br>Средний<br>Низкий<br>Молодой<br>Средний<br>Пожилой |
| Характер трудовой деятельности | Эффективность труда<br><br><br>Качество продукции | Высокая<br>Средняя<br>Низкая<br>Высокое<br>Среднее<br>Низкое |

**Задача 3**

Был проведен эксперимент в бригадах плотников и каменщиков с изменявшимся по мере производственной необходимости составом: 20 плотников и 16 каменщиков были распределены по бригадам на основе взаимных симпатий, выявленных в результате социометрического опроса. Контрольными группами служили бригады, состав которых определялся на случайной основе. По удовлетворенности работой, текучести кадров и другим показателям до начала эксперимента контрольные и экспериментальные бригады не различались между собой. После эксперимента между ними обнаружились существенные различия, представленные в табл. 2:

*Таблица 2*

| Показатели эффективности работы | Контрольные группы | | Экспериментальные группы | |
|---|---|---|---|---|
| | До начала эксперимента | После эксперимента | До начала эксперимента | После эксперимента |
| Затраты рабочей силы | 3,59 | 3,49 | 3,66 | 2,87 |
| Материальные затраты | 3,60 | 3,32 | 3,34 | 3,14 |
| Текучесть кадров | 2,30 | 3,70 | 2,70 | 0,30 |
| Удовлетворенность работой | 39,3 | 39,3 | 38,5 | 44,8 |

**Задания**

1. Вычислите прирост эффективности работы экспериментальных групп по каждому показателю и ранжируйте полученные результаты.

2. Предложите свое объяснение выявленных зависимостей.

**Задача 4**

Дайте характеристику общего состояния больницы N по данным табл. 3:

*Таблица 3*

Смета внебюджетных средств больницы N

| Источники доходов / расходов | Сумма за сентябрь 2020 г., млн.руб. | % | Отметки |
|---|---|---|---|
| **Доходы всего** | **7100** | **100** | |
| В том числе: | | | |
| сдача площадей в аренду | 1000 | 14 | |
| прямые договоры с предприятиями | 500 | 7 | |
| платные услуги населению | 5600 | 79 | |
| **Расходы всего** | **6524** | **100** | |
| В том числе: | | | |
| добавки к государственной заработной плате | 1700 | 26 | |
| начисления на заработную плату | 280 | 5 | |
| налог на оборот | 994 | 14 | |
| медикаменты, перевязочные материалы | | 20 | |
| ремонтный фонд | 355 | 5 | |
| приобретение оборудования | 710 | 10 | |
| хозяйственные расходы | 1065 | 15 | |
| Прибыль | 576 | | |

Примечания к таблице:

1) статья «Сдача площадей в аренду» включает аренду подвальных помещений частной стоматологической клиники, а также договоры с тремя коммерческими мединститутами и двумя техникумами на использование больницы в качестве учебной базы для студентов. Оплата происходит из расчета 2 м на человека по цене 1,2 млн.руб./мес./ квартал;

2) статья «прямые договоры с предприятиями» включает один договор с крупным химическим предприятием. Договор предусматривает ремонт нескольких палат больницы за счет предприятия и лечение его сотрудников. Оплата за лечение производится по расценкам за отдельные услуги;

3) доход по статье «Платные услуги населению» складывается преимущественно из дохода за стационарное лечение больных гастроэнтерологического профиля, поступающих не только из всех районов Новосибирска, но и из других городов и регионов республики.

Начиная с 1 января 2022 г., государственное бюджетное финансирование лечебных учреждений сочетается с финансированием из фонда медицинского страхования. Больницы и поликлиники получают оплату по «законченному случаю» за оказание медицинских услуг, включенных в базовую федеральную программу. Оплата производится Федеральным фондом медицинского страхования по нозологическим категориям с учетом степени сложности. Средства Федерального фонда создаются из 3 % налога на заработную плату, 1 % налога на доходы физических лиц, акцизов и правительственных дотаций на неработающее население.

Предполагается, что больницы и поликлиники будут заключать контракты с Федеральным фондом и получать 70 % компенсации ожидаемых затрат в начале финансового периода. Остальная сумма будет выплачиваться по окончании финансового периода в зависимости от фактически оказанных услуг.

Базовая федеральная программа включает преимущественно оказание медицинской помощи при острых и неотложных состояниях, инфекционных заболеваниях, программу охраны материнства и детства. Подавляющее большинство других видов помощи будет оплачиваться пациентами или третьими лицами по принципу «оплаты за услугу» или другими способами. Города и регионы могут развивать свои собственные программы в добавление к базовой федеральной программе.

Начаты процессы аккредитации лечебных учреждений и лицензирования врачей, рассматриваемые как основные элементы обеспечения качества медицинского обслуживания.

**Задача 5**

**Место работы:** больница, медсестринская служба.

**Ваша должность:** старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

**Задача 6**

**Место работы:** химический завод.

**Ваша должность:** инженер по технике безопасности.

На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства.

В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за собой множество проблем.

Во-первых, рабочим, которые используют данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом. Во-вторых, в течение прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены внести ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным, что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой. В-третьих, консультативная фирма представила полную информацию относительно различных возможных вариантов изменения технологического процесса в соответствии с новыми правилами техники безопасности, однако в рекомендациях не указывается, какой из предложенных вариантов является наилучшим, и Вам самому придется это определить.

И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае, если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют.

Каковы Ваши действия?

**Задача 7**

**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 8**

**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.

**Задача 9**

**Место работы:** управление народного образования города.

**Ваша должность:** логопед (специалист по проблемам речи).

В течение 10 лет Вы, логопед, работающий в 8 школах города, завоевали уважение и восхищение со стороны администрации и преподавателей коррекции речи. Они доверяют Вашим суждениям и профессиональному опыту в разрешении различных проблем, связанных с обучением речи.

В настоящее время в Вашем распоряжении впервые имеются фонды для создания обширной программы по диагностике и лечению нарушений речи. Вы используете имеющуюся ныне группу учителей, но при этом будете включать в программу новых пациентов, требующих соответствующего их нарушениям лечения.

Вы уже тщательно изучили большое число подобных программ, которые показали себя успешными в других школах, и установили шесть наиболее подходящих для Вашей ситуации, из которых Вам предстоит сделать дальнейший выбор. Наилучший выбор зависит от технической информации, количества учащихся в каждом классе, оборудования в каждой школе. У руководимых Вами учителей имеется информация по данным вопросам. Перед Вами стоит проблема выбора: какую из программ внедрить в Ваших 8 школах?

**Задача 10**

Известный английский писатель Б. Шоу (1856–1950) высказал следующую мысль: «Разумный человек приспосабливается к миру, неразумный приспосабливает мир к себе. Поэтому весь прогресс зависит от людей неразумных».

Сохраняет ли такая характеристика творцов прогресса свою правоту в конце XX века? Какую линию поведения – приспособительную или преобразовательную – Вы намерены избрать в период производственной адаптации?

**Задача 11**

Попробуйте использовать данные об удовлетворенности людей своей работой (учебой) и отдельными аспектами социально-производственной ситуации, полученные в результате исследования в Вашем трудовом коллективе (учебной группе). Целесообразна групповая оценка (хотя возможна и индивидуальная). С этой целью используйте карту оценки удовлетворенности работой, приведенную ниже.

*Таблица 5*

Карта оценки удовлетворенности работой

| Оцените, насколько вы удовлетворены: | Баллы | Отметьте самые значимые для вас аспекты (не более шести) | Аспекты, состояние которых за последний год | |
|---|---|---|---|---|
| | | | улучшилось | ухудшилось |
| 1) организацией труда<br>2) содержанием труда (работой, которую приходится выполнять)<br>3) условиями труда<br>4) заработной платой<br>5) распределением премий<br>6) отношениями в коллективе<br>7) отношениями с руководителем<br>8) стилем и методами работы руководителя<br>9) возможностью влиять на дела коллектива<br>10) отношением администрации к нуждам работников<br>11) перспективами роста<br>12) объективностью оценки Вашей работы руководителем | | | | |

5 баллов – вполне удовлетворен;
4 балла – в целом удовлетворен;
3 балла – в среднем удовлетворен;
2 балла – пожалуй, не удовлетворен;
1 балл – совсем не удовлетворен.

На основании полученных данных определите наиболее значимые для работников аспекты.

**Задача 12**

В таблице перечислены возможные мотивы активного трудового поведения человека. Степень их значимости для работников может быть разной. Вы, как руководитель, заполните ее сами. Затем организуйте ее заполнение всеми сотрудниками (членами группы) и обработку всех таблиц для получения средних по группе результатов. Сравните Ваш личный взгляд с позицией Вашего коллектива (группы). На основе анализа выявленных разногласий попытайтесь определить направленность Ваших управленческих решений.

*Таблица 6*

Оценка трудового поведения

| Мотивы трудового поведения | Значимые для меня самого (не более шести) | Ведущие в нашем коллективе (не более шести) | Мотивы, которые хотел бы видеть у своих сотрудников начальник (не более шести) |
|---|---|---|---|
| 1. Стремление к получению большего материального вознаграждения<br>2. Стремление к продвижению по службе<br>3. Удовлетворение от хорошо выполненной работы<br>4. Уважение со стороны начальника<br>5. Хорошее отношение со стороны коллег<br>6. Стремление проявить себя<br>7. Осознание общественной значимости своего труда<br>8. Желание спокойно работать без неприятностей<br>9. Стремление избежать ответственности<br>10. Стремление добиться максимальной самостоятельности в работе<br>11. Желание проявить творчество в работе | | | |

5 баллов – очень сильное влияние;
4 балла – большое влияние;
3 балла – среднее влияние;
2 балла – незначительное влияние;
1 балл – не имеет никакого значения.

**Задача 13**

Проанализируйте с помощью приведенной ниже таблицы мотивации к труду (трудовые мотивы) отдельного работника и отнесите его к определенному типу.

*Таблица 7*

Оценка мотивации к труду

| № п/п | Материальная заинтересованность в работе | Интерес к процессу труда | Осознание и переживание общественной значимости труда | Условное наименование человеческого типа |
|---|---|---|---|---|
| 1 | + | + | + | «Оптимальный» |
| 2 | + | - | + | «Неустойчивый» |
| 3 | + | - | - | «Рвач» |
| 4 | - | + | + | «Энтузиаст» |
| 5 | - | + | - | «Неустроенный» |
| 6 | - | - | - | «Негативно настроенный» |

**Задача 14**

С помощью приводимой ниже матрицы установите, являетесь ли Вы сами или Ваш руководитель преуспевающим менеджером. В матрице отражены восемь критериев, два из которых относятся к состоянию родительского «Я», четыре – к состоянию взрослого «Я», два – к состоянию детского «Я». Если вы считаете, что данное высказывание соответствует Вашим взглядам, то отметьте его крестиком в столбце со знаком «+». Если нет, то ставьте крестик в столбце со знаком «-». По значениям всех восьми критериев Вы узнаете, в каком направлении должны работать над собой.

*Таблица 8*

| Я-состояние | Характеристика | + | - |
|---|---|---|---|
| Р | 1. В значительной степени преодолел предрассудки и тенденции своего Р-состояния | | |
| | 2. Проявляет терпимость к людям, мыслящим иначе | | |
| В | 3. Его этические принципы зависят от интеллектуальных раздумий; это означает, что он критически воспринимает систему ценностей других | | |
| | 4. Чувствует себя ответственным, не перекладывает ответственность на других и не списывает неудачи на «превратности судьбы» или «воздействие сил свыше» | | |
| | 5. Способен и хочет ставить перед собой четкие цели и принимать решения, которые не будут искажаться под воздействием сверхсильных Р- или Д-состояний | | |
| | 6. Понял, что находится в зависимости от межличностных отношений | | |
| Д | 7. Может переживать, признавать и выражать чувства, отсюда – хорошие предпосылки для общения с окружающими | | |
| | 8. В нем отсутствует плачущий ребенок, может быть спонтанным и творческим; готов и способен вступать в искренние отношения | | |
| Р | Чувствует себя подчиненным системе ценностей<br>Сильно ориентирован в социальном плане<br>Очень подчеркивает национальное самосознание<br>Враждебно настроен к иностранцам<br>Имеет расовые предрассудки<br>Смотрит свысока на приверженцев другой религии<br>Не выносит евреев<br>Считает женщин не совсем полноценными людьми<br>Придает большое значение соблюдению этикета и манерам поведения<br>Избегает контактов с людьми из других слоев общества | | |
| В | Более всего восхищается высоким интеллектом<br>Руководствуется только фактами<br>Придерживается строго делового обращения<br>Не проявляет много эмоций в своей деловой жизни<br>Освободился от догм и идеологий<br>Обладает разносторонними знаниями, чем очень гордится<br>Опирается прежде всего на свой опыт | | |
| Д | Открыто проявляет свои чувства<br>Действует очень спонтанно<br>Очень творческая личность<br>Часто и охотно смеется<br>Много с аппетитом ест и пьет<br>Сверх меры ценит прекрасный пол<br>Проявляет свои чувства только после продолжительного знакомства<br>Никогда не говорит комплиментов<br>Не способен проявлять чувства<br>Часто жалуется, что его обижают<br>Очень быстро обижается и дуется | | |

**Задача 15**

Прочитайте следующий тест, отметьте каждое высказывание крестиком соответственно в графе П (правильно) или Л (ложно).

*Таблица 9*

| Оценка кандидата на рабочее место | П | Л |
|---|---|---|
| 1. Во время собеседования с претендентом на рабочее место лучше всего полагаться на свои чувства | | |
| 2. Перечисление перечня требований к работнику является непременным условием при ведении разговора с претендентом | | |
| 3. Чтобы определить, может ли претендент работать самостоятельно, лучше всего попросить его описать, как он справляется с нынешней работой | | |
| 4. Вопрос о том, какое хобби у претендента на место, позволяет, кроме всего прочего, сделать вывод о том, является он коммуникабельным или нет | | |
| 5. Если представитель фирмы опишет претенденту условия на новом рабочем месте как очень трудные, то сможет узнать, готов ли он к такой работе и какие нагрузки может переносить | | |
| 6. Не упустите возможности поинтересоваться у претендента его отношением к противоположному полу | | |
| 7. Вопрос о том, все ли в порядке у претендента в супружеской жизни, следует опустить из соображений тактичности | | |
| 8. Вопрос о том, как претендент относится к работе в команде, поможет составить представление о стиле его руководства | | |
| 9. Это поможет понять и то, как претендент воспитывает своих детей. | | |
| 10. Можно попытаться выяснить и религиозные взгляды претендента | | |
| 11. Ответ на вопрос о том, какие газеты и журналы регулярно читает претендент, даст представление, каковы его политические взгляды | | |
| 12. Узнав, у какого портного претендент шьет себе одежду, можно выяснить, какого положения он стремится достичь | | |
| 13. Интеллект и образование должны иметь решающее значение при оценке претендента | | |
| 14. Не надо задавать вопрос, почему претендент хочет оставить свое прежнее место работы: в данном случае он никогда не скажет правду! | | |
| 15. Если тот, кто принимает решение о принятии на работу претендента на руководящую должность, после 20-минутного разговора с ним ошибается в выборе, то сам виноват в этом | | |

Этот тест должен побудить Вас посмотреть на проблему оценки претендентов под необычным для Вас углом зрения.

**Задача 16**

В предложенных ситуациях выберите те варианты решения, которые Вам подходят, и отметьте их. Старайтесь быть искренними. Ваши решения определяют Вашу ориентацию как руководителя. Предполагаются 4 типа ориентации:

Д – на интересы дела;

П – на отношения с людьми, психологический климат в коллективе;

О – на официальную субординацию;

С – на себя.

**Ситуация 1.** Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

**А.** «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

**Б. «**Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

**В. «**Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

**Г. «**Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная заработная плата, заслуженная премия».

**Ситуация 2.** Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

**А.** Стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

**Б**. Часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношения «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

**В**. Предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

**Г.** Отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

**Ситуация 3**. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом их жалоб начальнику цеха. Как бы вы отреагировали на его месте?

**А.** Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет Ваша бригада, я тут ни при чем».

**Б.** «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с Вашим бригадиром».

**В. «**Не волнуйтесь. Вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

**Г.** Пообещав помочь установить истину, сразу же идете на участок и беседуете с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения обоснованности жалоб предлагаете бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

**Задача 17**

Установите, что Вам мешает лучше использовать свое время. С этой целью к каждому из следующих высказываний напишите не менее пяти окончаний:

1. У меня слишком мало времени, потому что ...
2. У меня было бы больше времени, если бы ...
3. Я расходую слишком много времени понапрасну, потому что ...
4. Я слишком мало могу влиять на планирование своего времени, потому что ...

Вероятно, теперь Вы выясните те препятствия, которые мешают более оптимальной самоорганизации.

**Задача 18**

Совершите прогулку по своей памяти. Можете ли Вы припомнить четыре ситуации из своей жизни, с которыми Вы справились только благодаря оптимизму и вере?

Запишите их кратко:

1 . _____
2. _____
3. _____
4. _____

Это упражнение помогает развить способность самосовершенствования, умение масштабно мыслить.

**Задача 19**

Подумайте об очень негативной ситуации, о неудаче, случившейся в Вашей жизни. Затем представьте, как бы Вы реагировали на нее, как бы Вы действовали, если бы были больше уверены в себе?

## 3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

### Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

– оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

– оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

– оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

– оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

**Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

*– грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

*– негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

*– недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

**Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

**Критерии формирования оценок по зачету**

«**Зачтено» -** обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«**Не зачтено» -** выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

**Критерии формирования оценок по экзамену**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный

материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.