

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технологический университет»

*Институт управления инновациями
Факультет промышленной политики и бизнес-администрирования*

Кафедра государственного управления, истории, социологии

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

Социология организаций

(код наименование дисциплины (модуля))

33.05.01 Фармация

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Промышленная фармация.

(наименование профиля/направленности/специальности)

Провизор

квалификация

Казань 2022

СОСТАВИТЕЛЬ ФОС:

доцент _____



Идиатуллина А.М.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры ГУИС
протокол от 01.04.2022 г. № 4

Зав. кафедрой _____



А.Р. Тузиков

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания кафедры ХТОСА, реализующей подготовку основной образовательной программы от 11.05. 2022 г. № 13

Зав. кафедрой, профессор _____


(подпись)

Гильманов Р.З.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО

Нач. УМЦ, доцент _____



Китаева Л.А.

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения дисциплины

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Знает принципы командообразования и лидерства, закономерности стратегирования командной деятельности

УК-3.2 Умеет руководить разработкой стратегии команды, планировать и корректировать ее работу с учетом индивидуальных и корпоративных интересов

УК-3.3 Владеет навыками делегирования полномочий членам команды и оценки их результативности, развития человеческого потенциала, построения функционального взаимодействия

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

УК-6.1 Знает основные методики оценки своих ресурсов и потребностей, способы самосовершенствования и траектории образования в течение всей жизни

УК-6.2 Умеет определить приоритеты личной и профессиональной эффективности на основе самооценки, построить индивидуальную стратегию профессионально-личностного развития в течении всей жизни

УК-6.3 Владеет навыками управления собственной профессиональной деятельностью, основанной на адаптации к мобильному рынку труда, индивидуальной стратегии профессионально-личностного развития в течение всей жизни

Индикаторы достижения компетенции	Этапы формирования в процессе освоения дисциплины (указать все темы из РПД)				Наименование оценочного средства
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Курсовой проект (работа)	
УК 3.1	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест
УК 3.2	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест
УК 3.3	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест

УК-6.1	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест
УК-6.2	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест
УК-6.3	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7</i>	<i>Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6</i>	<i>Не предусмотрены</i>	<i>предусмотрен</i>	Творческие (аналитические) задания, доклад, контрольная работа, тест

Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

<i>Оценочные средства</i>	<i>Кол-во</i>	<i>Min, баллов (базовый уровень)</i>	<i>Max, баллов (повышенный уровень)</i>
Творческие (аналитические) задания	6	18	36
Доклад	4	32	44
Контрольная работа	1	5	10
Тест	1	5	10
Итого:		60	100

Шкала оценивания

Цифровое выражение	Выражение в баллах:	Словесное выражение	Критерии оценки индикаторов достижения при форме контроля:
			зачет
5	87 - 100	Отлично (зачтено)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы по темам дисциплины последовательны, логически изложены, допускаются незначительные недочеты в ответе студента, такие как отсутствие самостоятельного вывода, речевые ошибки и пр
4	74 - 86	Хорошо (зачтено)	
3	60 - 73	Удовлетворительно (зачтено)	
2	Ниже 60	Неудовлетворительно (не зачтено)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент не знает основных понятий темы дисциплины, не отвечает на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя.

Краткая характеристика оценочных средства

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Краткая характеристика оценочного средства</i>	<i>Представление оценочного средства в фонде</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Творческое (аналитическое) задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект вопросов для итоговой контрольной работы
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Комплект тем докладов по дисциплине «Социология организаций»

Специальность: 33.05.01 Фармация

Специализация: Промышленная фармация

Тема 1. Социология организаций и управления как научная дисциплина: история становления

- 1) Социология организации в системе социологических и управленческих дисциплин. Объект и предмет СО.
- 2) Социология управления: объект, предмет, предпосылки становления, цель.
- 3) Понятие «управление». Объект и предмет управления. Методы управления.
- 4) Теории управления организацией: Ф.Тейлор, А.Файоль, Э.Мейо, А. Этциони, М.Вебер.

Тема 2. Организация как объект управления

- 1) Понятие «организация». Субъект и объект управления в организации.
- 2) Функции и методы управления в организации.
- 3) Организационно-правовые формы организаций.
- 4) Виды организационной структуры.
- 5) Коммуникации в организации: понятие, коммуникационные сети, коммуникативные барьеры.

Тема 3. Лидерство и руководство в организации, самоорганизация и планирование деятельности

- 1) Понятия «лидерство» и «руководство».
- 2) Теории лидерства и руководства.
- 3) Стили руководства в организации.
- 4) Делегирование полномочий в организации.
- 5) Самоорганизация: понятие, подходы и инструменты.
- 6) Самодисциплина и самоконтроль как компоненты саморазвития и самоорганизации.
- 7) Понятие и назначение тайм-менеджмента.
- 8) Методология Канбан.
- 9) Канбан-доска как инструмент планирования задач и времени.
- 10) Матрица Эйзенхауэра.
- 11) Система 4D.
- 12) Техника хронометража.
- 13) Система Тима Ферриса
- 14) Основные «пожиратели» времени.
- 15) Интернет-сервисы и мобильные приложения по планированию задач и времени.

Тема 4. Групповое поведение в организации, работа в команде

- 1) Типы социального действия по М.Веберу.
- 2) Понятие «социальная группа». Виды социальных групп.
- 3) Групповое давление и конформизм.
- 4) Фаворитизм в группе.
- 5) Сплоченность в группе.
- 6) Теории коллективного поведения.
- 7) Делегирование полномочий в организации.
- 8) Планирование деятельности команды.
- 9) Отличия команды и группы.

- 10) Принципы построения команды в зависимости от задач.
- 11) Командные роли.
- 12) Жизненный цикл команды.
- 13) Командообразование (тимбилдинг): понятие, задачи, инструменты.
- 14) Социально-психологический климат (СПК) в команде как условие эффективности деятельности. Типы СПК и факторы его определяющие.

Тема 5. Система управления персоналом в организации

- 1) Система управления персоналом организации: понятие, цели и задачи, принципы построения.
- 2) Система подбора и расстановки персонала.
- 3) Система должностного перемещения в организации, кадровый резерв.
- 4) Планирование карьеры и профессионального роста и развития сотрудника.
- 5) Система оплаты труда в организации.
- 6) Материальное и нематериальное стимулирование персонала.
- 7) Социальное партнерство в организации.
- 8) Система высвобождения персонала.
- 9) Организация системы обучения и развития персонала.

Тема 6. Организационная культура и организационные изменения как объекты управления

- 1) Организационная культура: понятие, элементы.
- 2) Виды (типы) организационной культуры.
- 3) Способы управления организационной культурой.
- 4) Корпоративный кодекс: назначение, структура.
- 5) Изменения в организации: понятие, виды, процесс внедрения.
- 6) Управление знаниями в организации.

Тема 7. Управление конфликтом в команде

- 1) Конфликт: понятие, виды.
- 2) Причины и виды конфликтов в группе (в команде).
- 3) Этапы (фазы) развития конфликтов.
- 4) Способы профилактики конфликтов в команде.
- 5) Способы разрешения конфликтов в коллективах (группах, командах).
- 6) «Треугольник УПК» (метод диагностики структуры конфликта) Кристофера Митчелла.
- 7) Роль руководителя / тимлидера в разрешении конфликта в группе / в организации.

Критерии оценки:

Максимальная оценка за один доклад составляет 11 баллов (44 балла за 4 доклада), минимальное количество баллов 8 (32 балла за 4 доклада).

Из них за один доклад:

- Полнота раскрытия темы, max 5 баллов, min 4 балла;*
- Анализ источников, наличие примеров, max 4 баллов, min 3 балла;*
- Использование средств наглядности, технических средств, max 2 балла, min 1 балл.*

Комплект творческих (аналитических) заданий по дисциплине «Социология организаций»

Специальность: 33.05.01 Фармация

Специализация: Промышленная фармация

Тема 2. Организация как объект управления

Задание 1.

Работа в группе по 2-3 человека.

Выберите сферу деятельности «Вашей» организации – организации, которую хотели бы создать.

- 1) На основе изучения организационно-правовых форм деятельности юридических и физических лиц в РФ, сформулируйте организационно-правовую форму деятельности Вашей организации.
- 2) На основе изучения примеров формулирования миссии и целей компании, сформулируйте миссию и цель Вашей организации, разработайте на ПК логотип компании. Нарисуйте организационную структуру Вашей компании.

Тема 3. Лидерство и руководство в организации, самоорганизация и планирование деятельности

Задание 2.

- 1) Составьте структурно-логическую схему, отражающую компоненты и инструменты самоорганизации.
- 2) Составьте список из 5 правил самоорганизации.
- 3) Составьте и зафиксируйте в таблице список дел на неделю, а также проанализируйте в конце недели полученные результаты и сформулируйте выводы о собственной самоорганизации:

Запланированные дела	День и время для выполнения	Время, потраченное на выполнение дела	Отметка о выполнении (реальный день и время, когда дело было выполнено)	Причины отклонения от графика или невыполнения дела
Понедельник				
Вторник				
Среда				
И т.д.				

Задание 3.

В процессе управления командой лидер (тимлидер) может столкнуться со следующими рисками:

- 1) Лидер не выдерживает конфликтов в группе и мобилизует свои защитные механизмы.
- 2) Лидер «перегибает» палку и начинает подавлять инициативу членов команды.
- 3) Лидер начинает ощущать, что теряет свои лидерские позиции.
- 4) Лидеру не удастся удерживать в поле зрения все задачи, которыми необходимо заниматься параллельно.

- 5) Лидер начинает осознавать, что в команде появился неформальный лидер. Разработайте рекомендации для тимлидера по разрешению подобных ситуаций.

Тема 4. Групповое поведение в организации, работа в команде

Задание 4.

а) Прочтите и ответьте на вопросы.

Практика показывает, что наибольших успехов в деятельности организации достигается за счет объединения усилий группы людей или коллективов при решении проблем. Если такая кооперация обеспечивает эффект мультипликации, то возникают дополнительные выгоды, которые невозможно получить поодиночке. Для этого необходимо выполнять определенные требования по вопросам кооперации:

1. Цель совместной работы должна быть ясна и понятна всем участникам.
2. Партнерам по возможности должны быть знакомы задачи друг друга.
3. При работе должны царить хорошее взаимопонимание и свободный обмен информацией.
4. Никто не должен настаивать на своем варианте решения. Надо быть готовым пойти на компромисс и изменить свое решение в пользу другого, обещающего успех для всех.
5. Необходимы правила игры, которых все должны придерживаться.
6. Сильные стороны партнеров важнее для совместного дела, чем их слабые стороны. Первые необходимо скомбинировать, вторые - нейтрализовать.
7. Вся информация должна поступать к координатору, чтобы можно было сразу же передать ее всем тем, кого от непосредственно касается.
8. Мешает кооперации тот, кто хочет добиться для себя выгоды за счет других участников.
9. Каждый отвечает за свой участок работы, за надежность и соблюдение сроков.
10. В случае той или иной удачи следует поощрять всех, имеющих отношение к данной работе.
11. Все должны быть ознакомлены с типовыми условиями совместной работы (бюджет, предписания, сроки и т. п.).
12. Если решения принимаются не совместно, они должны быть всем понятны и соответственно обоснованы.

Вопросы:

1. Со всеми ли требованиями Вы согласны? Если с чем-то не согласны - аргументируйте.
2. Какие еще требования, предпосылки необходимы, чтобы конечный результат совместного труда был бы максимальным?

б) Сформулируйте перечень качеств, которые важны для Вас как для руководителя Вашей компании:

- личные качества: _____
- деловые качества: _____

Сформулируйте правила поведения для сотрудников Вашей компании:

- в коллективе (между сотрудниками):
- с клиентами компании.

Тема 5. Система управления персоналом в организации

Задание 5.

1) Сформулируйте перечень требований к сотрудникам при приеме на работу в Вашей компании по 2-3 должностям. Обозначьте источники подбора персонала для Вашей компании.

2) Разработайте рекомендации по организации обучения и повышения

квалификации сотрудников организации, а также построению индивидуальной профессиональной карьеры.

3) На основе изучения Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов, пропишите, по каким причинам может происходить увольнение сотрудников, какие социальные гарантии предусмотрены в различных случаях увольнения (в том числе массового высвобождения персонала в крупных организациях/ на предприятиях).

Тема 6. Организационная культура и организационные изменения как объекты управления

Задание 6.

На основе изучения корпоративных кодексов крупных компаний (предприятий и организаций) спроектируйте корпоративный кодекс Вашей компании.

В кодекс необходимо включить компоненты сконструированные Вами в предыдущих заданиях.

Критерии оценки заданий:

Максимальное количество баллов за задания 36 баллов (6 за одно задание), минимальное – 18 баллов (3 за каждое задание), из них за задание:

Всесторонний анализ источников – max 3 баллов; min 1,5 балла;

Полнота и логика построения ответа, высказывает собственное суждение по вопросу - max 3 балла; min 1,5 балла.

Комплект вопросов для контрольной работы по дисциплине «Социология организаций»

Специальность: 33.05.01 Фармация

Специализация: Промышленная фармация

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Вид группы отношения и взаимодействие в которой устанавливаются и регулируются специальными правовыми актами (законами, положениями, инструкциями и т.п.). Такой группе присуща более или менее жесткая иерархия, специализация членов группы по задачам и функциям. Это -....

Ответ: формальная группа

2. К какой группе применимы следующие определения: 1) группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов; 2) коллектив единомышленников, сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации?

Ответ: команда

3. Обозначьте ключевые признаки команды.

Ответ: наличие лидера, сплоченность, распределение обязанностей.

4. Совокупности людей, занимающих одну и ту же социальную позицию, ячейку общества или выполняющих одну и ту же роль. По количеству участников различают малые, средние и большие...

Ответ: группы

5. Группа, с которой человек себя соотносит, и которая служит для него эталоном в социальной жизни. Если индивид к ней не принадлежит, то стремится в неё попасть. Ценности и установки данной общности для него являются определяющими.

Ответ: референтная

6. Характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и прочему, особенно значимым для группы в целом – это..

Ответ: сплоченность

7. Совокупность стадий, через которые проходит команда за период своего функционирования. Основными этапами функционирования команды являются «формирование» («притирка»), «конфликт» («ближний бой»), «консенсус», «зрелость» - это...

Ответ: жизненный цикл команды

8. Семантический коммуникативный барьер заключается в том, что...

Ответ: когда одна из сторон неправильно понимает значение используемых в общении слов или словосочетаний

9. Технический коммуникативный барьер может возникнуть по каким причинам? Приведите пример.

Ответ: по техническим причинам, например, поломка техники, плохая связь, шумно в помещении и т.п.

10. Фонетический барьер между членами команды может возникнуть потому что...

Ответ: есть речевые особенности у участников коммуникации (дефекты речи, общение во время еды, спешная речь и прочее).

11. Как называется положение определенной личности в группе или в обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей?

Ответ: лидерство

12. Кто обладает высоким статусом в формальной структуре группы, назначается третьими лицами и обладает заранее определенной системой санкций?

Ответ: руководитель

13. Лидер, который выдвинулся стихийно из числа участников коллектива и существует параллельно официально избранному или назначенному ранее лидеру называется ...

Ответ: неформальный лидер

14. Как называют специалиста, который координирует деятельность команды, распределяет сферы ответственности, взаимодействует с заказчиком, планирует и организует обучение специалистов?

Ответ: тимлидер

15. Какой подход к определению лидерства основывается на анализе стилей руководства?

Ответ: поведенческий подход

16. В рамках теорий какого подхода к определению лидерства ученые пытались определить лидерские качества, научиться измерять их и использовать для выявления лидеров?

Ответ: теория черт

17. Лидером является тот, кто наиболее эффективно проявил себя в сложившейся ситуации. Представители какого подхода так считают?

Ответ: ситуационного

18. Какой стиль руководства рекомендуют применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях?

Ответ: авторитарный

19. При каком стиле руководства работникам предоставляется свобода формулировать собственные цели на основе целей организации?

Ответ: демократическом

20. Назовите одну из функций лидера в группе, которая заключается в объединении и согласовании различных групп интересов на основе базовых ценностей и идеалов.

Ответ: интегративная

21. В чем заключается инструментальная функция лидера в группе?

Ответ: в определении способов и методов решения поставленных задач

22. Как называется процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей?

Ответ: делегирование полномочий

23. Как называется особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах?

Ответ: конфликт

24. Принято выделять две группы функций конфликта. Какие?

Ответ: позитивные и негативные

25. К наиболее распространенным причинам возникновения конфликтов в команде можно отнести: расхождение точек зрения участников команды в процессе обсуждения и принятия управленческих решений; влияние гендерных стереотипов; обсуждение размеров заработной платы; психологические причины и ...

Ответ: столкновение интересов

26. Формулу конфликта можно записать следующим образом: конфликтная ситуация + ... = конфликт

Ответ: инцидент

27. Самый распространенный тип конфликта?

Ответ: межличностный

28. Назовите тип конфликта, характеризующийся ситуацией, когда члены команды не проявляют открытую неприязнь друг к другу.

Ответ: латентный

29. Конфликты, приводящие участников конфликта к принятию обоснованных и обоюдно приемлемых решений, а также способствующих развитию отношений и сотрудничества между сторонами конфликта называются ...

Ответ: конструктивными

30. Перечислите межличностные методы управления конфликтной ситуацией базируются на пяти основных стилях поведения: 1) сглаживание, 2) ..., 3) сотрудничество, 4) игнорирование и 5)

Ответ: 2) компромисс и 5) противодействие

31. Применение какого стиля управления конфликтной ситуацией оправдано, если главным является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта, а также если предмет разногласия важен для другой стороны, и не особенно важен для лица, использующего этот стиль.

Ответ: сглаживание

32. Какой стиль управления конфликтной ситуацией является наиболее эффективным?

Ответ: сотрудничество

33. Какой тип конфликта может произойти в ситуации когда ожидания группы не совпадают с ожиданиями отдельной личности?

Ответ: конфликт между личностью и группой

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

1. Усвоение человеком социальных ценностей, норм, установок, ролей и моделей поведения в обществе – это...
 Ответ: социализация
2. Комплексные действия человека, направленные на развитие сильных сторон характера, получение новых знаний, искоренение недостатков, повышение уверенности и самооценки – это..
 Ответ: саморазвитие
3. Саморазвитие – это деятельность, которая направлена на удовлетворение потребностей человека. Обозначьте направления (виды) развития, составляющие процесс саморазвития.
 Ответ: физическое, психическое, социальное, интеллектуальное, профессиональное развитие
4. Процессу саморазвития может мешать прокрастинация. Что это такое?
 Ответ: постоянное откладывание дел на другое время («на потом»)
5. Способность человека брать ответственность за свои решения, контролировать свою жизнь и следовать определенному порядку – это..
 Ответ: самодисциплина
6. Способность человека управлять своим состоянием и поведением в кризисных, конфликтных и противоречивых ситуациях. Тесно связано с мотивацией, целеполаганием, самооценкой, самодисциплиной, ответственностью. Это...
 Ответ: самоконтроль
7. Совокупность методов, помогающих человеку эффективно организовать рабочее и личное время, что способствует достижению поставленных целей в личной и профессиональной областях – это ..
 Ответ: тайм-менеджмент
8. Суть какого метода тайм-менеджмента заключается в том, что чертится таблица из трёх столбцов. Столбцы носят названия «Надо сделать», «Делается» и «Сделано»?
 Ответ: Канбан
9. Эйзенхауэр Д. предложил упорядочить все возникающие в нашей жизни задачи по двум критериям ...
 Ответ: важность и срочность
10. Какой метод тайм-менеджмента, предполагающий, что каждому делу можно применить одно из четырех действий, а именно: сделать, делегировать, удалить, отложить?
 Ответ: метод 4D
11. Какой метод тайм-менеджмента предполагает измерение и анализ временных затрат?
 Ответ: хронометраж
12. Назовите три самых распространенных поглотителя времени современного человека.
 Ответ: социальные сети, веб-серфинг, компьютерные игры
13. Как еще называют поглотители времени, то есть действия, которые расходуют время, но не приносят никакой пользы?
 Ответ: хронофаги
14. Метод, согласно которому нужно не уделять работе больше времени, а максимально на ней концентрироваться. Рабочий период должен составлять около 20%, но в это время отдача и концентрация должны быть максимальными. Оставшееся время можно потратить на простые рутинные дела и отдых называется ...
 Ответ: метод Тима Ферриса

15. Какое мобильное приложение подходит для личного планирования и позволяет работать над проектами в небольших командах, оно позволяет создать виртуальную доску с карточками, к карточкам добавить участников, метки, чек-лист, срок исполнения, вложения и изменить обложку?

Ответ: Trello

16. Сервис, призванный объединить все дела и информацию в одном месте в котором можно создавать todo-листы и планировать время, создавать свою базу данных и организовывать задачи называется ...

Ответ: Notion

17. Как называется один из самых простых и надежных планировщиков, который позволяет рассортировывать задачи по дням и времени?

Ответ: Google календарь

18. Как называется японская схема, визуализирующая рабочий процесс и позволяющая отслеживать как выполняются задачи?

Ответ: Канбан

Критерии оценки:

Каждый вариант контрольной работы состоит из десяти вопросов.

Максимальная оценка за контрольную работу составляет 10 баллов.

Из них:

Полнота ответа на все вопросы варианта, max 9 баллов; min 4,5 балла.

Аргументация, наличие дополнений (более развернутого ответа), примеров - max 1 балла; min 0,5 балла.

Минимально допустимое количество баллов – 5.

Комплект тестовых вопросов по дисциплине «Социология организаций»

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия называется ...

а) первичная группа

б) команда

в) вторичная группа

Ответ: (б)

2. Согласно М.Веберу, действие, характеризующееся ясностью осознания действующим субъектом своей цели и средств ее достижения, называется:

а) аффективное

б) ценностно-рациональное

в) целерациональное

г) традиционное

Ответ: (в)

3. Три наиболее распространенных определения социальной организации:

А) организация как социальный институт, как деятельность, как атрибут.

Б) организация как совокупность людей, как способ выживания людей, как свойство упорядочения.

В) организация как социальный институт, как структура, как социальный организм.

Ответ: (а)

4. С точки зрения групповой динамики по мере увеличения группы по численности уменьшается:

- а) конфликтность
- б) количество лидеров
- в) сплоченность

Ответ: (в)

5. В случае возникновения внешней конкуренции, агрессии в группе увеличивается:

- а) конфликтность
- б) количество лидеров
- в) сплоченность

Ответ: (в)

6. Студентка, представляющая как ее одноклассники воспримут ее доклад и презентацию, сравнивает свои взгляды с мнением одноклассников, воспринимает группу как:

- а) первичную
- б) вторичную
- в) референтную

Ответ: (в)

7. Отклонение индивида от принятых в группе, в организации норм, ценностей, образцов поведения называется:

- а) аномальное поведение
- б) девиантное поведение
- в) креативное поведение

Ответ: (б)

8. Вид команды выполняющей производственные или долговременно существующие функции:

- а) интактные
- б) кросс-функциональные

Ответ: (а)

9. К принципам команды не относится:

- а) единая цель
- б) взаимодополняющие навыки
- в) взаимответственность
- г) преобладание личных целей над коллективно

Ответ: (г)

10. Когда люди работают группами, они могут прилагать меньше усилий, чем в процессе самостоятельной работы. Этот принцип называется:

- а) принцип конформизма
- б) социальное манкирование
- б) дисфункциональность

Ответ: (б)

11. Включаясь в новую группу, коллектив или команду человек должен усвоить нормы группы, ценности, правила поведения. Это процесс называется:

- а) конформизм
- б) социальное манкирование
- б) дисфункциональность

Ответ: (а)

12. Психологический феномен коллективных решений, связанный с тем, что человек, которого реально нет в группе «должен появиться и решить проблему», в

результате чего принятие решения затягивается или откладывается:

- а) эффект социальной фасилитации
- б) феномен виртуального решателя
- в) эффект Рингельмана
- г) феномен ложного согласия

Ответ: (б)

13. Групповой феномен, связанный с тем, что в условиях коллективной деятельности личные старания и производительность каждого участника группы уменьшается:

- а) эффект Рингельмана
- б) феномен ложного согласия
- в) поляризация

Ответ: (а)

14. Комплекс мероприятий, предназначенных для создания командного духа среди сотрудников организации, сплочения коллектива:

- а) веревочные курсы
- б) тимбилдинг
- в) совещание

Ответ: (б)

15. Стремление человека всячески поддерживать членов своей группы, каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы:

- а) толерантность
- б) сполченность
- в) фаворитизм

Ответ: (в)

16. При каком стиле руководства работникам предоставляется свобода формулировать собственные цели на основе целей организации?

- а) авторитарный
- б) демократический
- в) либеральный

Ответ: (б)

17. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие.

- а) менеджер
- б) лидер
- в) руководитель

Ответ: (б)

18. Группа компетенций, которая основывается на интеллектуальных, коммуникативных и волевых качествах человека называется ...

- а) профессиональными;
- б) базовыми;
- в) специальными.

Ответ: (б)

19. Психологический феномен коллективных решений, связанный с тем, что в ходе дискуссии некоторые члены группы могут занимать своеобразную позицию соглашательства с лидером или большинством по причине недостаточной компетентности, слабости характера, нежелания думать и прочее:

- а) явление конформизма
- б) эффект поляризации
- в) феномен ложного согласия

г) эффект объема и состава

Ответ: (в)

20. Может ли в формальной группе, наряду с официальным лидером-руководителем, быть неформальный лидер?

а) да

б) нет

Ответ: (а)

21. Процесс передачи подчиненному прав и обязанностей со стороны руководителя называется:

а) разделение ответственности

б) делегирование

в) перераспределение функционала

Ответ: (б)

22. Функция лидера в группе, которая заключается в объединении и согласовании различных групп интересов на основе базовых ценностей и идеалов:

а) интегративная

б) ориентационная

в) инструментальная

г) мобилизационная

д) коммуникативная

Ответ: (а)

23. Функция лидера в группе, представляющая собой обоснование процесса достижения поставленных целей с учетом интересов членов группы:

а) интегративная

б) ориентационная

в) инструментальная

г) мобилизационная

д) коммуникативная

Ответ: (б)

24. Функция лидера в группе, заключающаяся в определении способов и методов решения поставленных задач:

а) интегративная

б) ориентационная

в) инструментальная

г) представительская

д) коммуникативная

Ответ: (в)

25. Лидер, который выдвинулся стихийно из числа участников коллектива и существует параллельно официально выбранному или назначенному ранее лидеру:

а) формальный лидер

б) неформальный лидер

Ответ: (б)

26. Элементы внутренней среды организации:

А) цель, персонал, нормы, принципы

Б) задачи, коммуникации, система вознаграждения

В) цель, задачи, кадры, технологии, структура.

Ответ: (в)

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

27. Общие требования к процессу целеполагания:

а) цели должны быть краткими, реалистичными, приемлемыми, содержать сроки их исполнения;

б) цели должны быть подробно сформулированными, содержать завышенные показатели;

в) цели должны быть оригинальными, увлекательными, интригующими.

Ответ: (а)

28. Команда» – это:

А) это группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов;

Б) несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или задания;

В) это группа с высокой степенью сплоченностью и ответственностью за порученное дело.

Ответ: (а)

29. Какой вид самоорганизации основан на программе гармонизации общественных отношений?

а) техническая

б) биологическая

в) социальная

Ответ: (в)

30. Какой из видов самоорганизации основан на генетической программе сохранения вида, призванной обеспечить соматическое построение объекта?

а) техническая

б) биологическая

в) социальная

Ответ: (б)

31. Примером какого вида самоорганизации может служить процесс формирования общественного мнения?

а) техническая

б) биологическая

в) социальная

Ответ: (в)

32. Самоорганизующаяся личность (исключить лишнее):

а) планировать время и работу;

б) быстро принимать решения и выполнять их;

в) экономно тратить силы и время;

г) не умеет формулировать цели и определять средства их достижения;

Ответ: (в)

33. Внутренне побуждение личности к определенному поведению для удовлетворения потребности:

а) стимул

б) мотив

в) рефлексия

Ответ: (б)

34. Внутреннее состояние индивида, возникающее, когда человек чувствует нужду в чем-либо, необходимом для его существования и развития:

а) мотив

б) потребность

в) стимул

Ответ: (б)

35. Качество личности, обеспечивающее преодоление трудностей для достижения поставленной цели:

- а) самоконтроль
- б) ответственность
- в) воля

Ответ: (б)

36. Функциональные компоненты самоорганизации включают в себя:

- а) целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевую регуляцию, коррекцию;
- б) целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекцию;
- в) анализ ситуации, планирование, самоконтроль, волевую регуляцию, коррекцию.

Ответ: (а)

37. Тип конфликта характеризующийся состоянием, при котором в сознании человека происходит дисгармония различных факторов его психологического характера:

- а) межличностный
- б) межгрупповой
- в) внутриличностный

Ответ: (в)

38. В какой фазе развития конфликтной ситуации возможности разрешения самые высокие:

- а) начальной фазе
- б) фазе подъема
- в) пике конфликта
- г) фазе спада

Ответ: (а)

39. Какая форма участия третьего лица в разрешении конфликта может считаться самой эффективной:

- а) переговорный процесс
- б) сотрудничество
- в) компромисс

Ответ: (а)

40. Конфликт между сотрудниками и руководством организации вследствие сокращения штата или информацией о понижении оплаты труда:

- а) межличностный
- б) межгрупповой
- в) внутриличностный

Ответ: (б)

41. Главная черта рабочей группы — это:

- а) низовое структурное подразделение организации;
- б) объединение, основанное на прямом, постоянном взаимодействии членов группы, основанном на личном контакте;
- в) первичный коллектив, который в социологии относят к разряду малых групп.

Ответ: (б)

42. Тип конфликта характеризующийся ситуацией, когда члены команды (группы, коллектива) не проявляют открытую неприязнь друг к другу:

- а) открытый
- б) латентный

Ответ: (б)

43. Конфликты, приводящие участников конфликта к принятию обоснованных и обоюдно приемлемых решений, а также способствующие развитию

отношений и сотрудничества между сторонами конфликта:

- а) конструктивные
- б) деструктивные

Ответ: (а)

44. Как называется внешнее согласие, принятие существующего порядка вещей?

- а) аномия
- б) конформизм
- в) идентификация

Ответ: (б)

45. Метод разрешения конфликтной ситуации, характеризующийся попытками выйти из ситуации путем уклонения от решения возникших проблем, при этом получив минимальные потери:

- а) избегание
- б) переговоры
- в) компромисс
- г) принуждение

Ответ: (а)

46. Необходимость управления в организации определяется:

А) Зависимостью от внешней среды, ответственностью за реализацию целей,
Б) Зависимостью от внутренней среды, взаимной ответственностью персонала.
В) Наличием ресурсов организации; зависимостью от внешней среды, наличием подразделений, разделением труда.

Ответ: (в)

47. Как в практике тайм-менеджмента обозначают неэффективно организованные процессы деятельности, приводящие к потере времени, а не к результатам:

- а) рубрикаторами потерь
- б) расхитителями собственности
- в) поглотителями времени +

Ответ: (в)

48. Метод тайм-менеджмента, предполагающий, что каждому делу можно применить одно из четырёх действий, а именно: сделать, делегировать, отложить, удалить:

- а) метод Kanban
- б) метод Эйзенхауэра
- в) метод 4 D

Ответ: (в)

49. Метод, согласно которому нужно не уделять работе *больше времени*, а *максимально на ней концентрироваться*. Рабочий период должен составлять около 20%, но в это время отдача и концентрация должны быть максимальны. Оставшееся время можно потратить на простые рутинные дела и отдых:

- а) метод Kanban
- б) метод Эйзенхауэра
- в) метод Тима Ферриса
- г) метод 4 D

Ответ: (в)

50. С точки зрения тайм-менеджмента, что означает принимать решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, а какие – второстепенное:

- а) расставить контексты в хронологическом порядке
- б) распределить ресурсы

в) расставить приоритеты

Ответ: (в)

51. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям:

а) срочность и регулярность

б) гибкость и жесткость

в) важность и срочность

Ответ: (в)

Критерии оценки:

Каждый вариант тестовых заданий содержит по 10 вопросов, подбираемых в случайном порядке.

Максимальная оценка за тест составляет 10 баллов. Из них:

При ответе на 87 % вопросов и более – 8-10 баллов.

При ответе на 73-86% вопросов - 6-7 баллов.

При ответе на 60-72% вопросов - 5 баллов.

Минимально допустимое количество баллов – 5.