

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление в СКС»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки
бакалавриата/магистратуры/специальность

43.03.01 –Сервис

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления
подготовки/специализация

Социокультурный сервис

(наименование)

Разработчик



подпись

Идрисова Н.Л., к.э.н.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры

«12» 09 2019 г., протокол № 1

ПКСК

Зав. кафедрой



подпись

(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
 - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
 - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
 - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
 - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
 - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
 - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
 - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Управление в СКС» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.01-Сервис.

Рабочей программой дисциплины «Управление в СКС» предусмотрено формирование следующих компетенций:

1) ПК-1. Способен к осуществлению деятельности по организации и управлению предприятиями и проектами в сфере сервиса

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Деловая (ролевая) игра*
- *Коллоквиум*
- *Кейс-задание*
- *Контрольная работа*
- *Круглый стол (дискуссия)*
- *Решение задач (заданий)*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Творческое задание*
- *Устный опрос*
- *Эссе*
- *Тест для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*
- *Задания / вопросы для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*

Перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОС

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
<p>ПК-1. Способен к осуществлению деятельности по организации и управлению предприятиями и проектами в сфере сервиса</p>	<p>ПК-1.1. Владеет теоретическими знаниями и практическими приемами управления предприятиями и проектами в сфере сервиса</p>	<p>Знает: теоретические, правовые и практические основы технологии управления в социокультурной сфере.</p> <p>Умеет: выявлять и анализировать сложности в работе руководителя социокультурной деятельности.</p> <p>Владеет: навыками базовых и альтернативных вариантов технологий управления, научиться профессиональному и компетентному управлению.</p>	<p>Раздел 2. Диагностика эффективности организационной культуры</p>
	<p>ПК-1.2. Применяет методы управления предприятиями проектами в сфере сервиса</p>	<p>Знает: - понятие, виды и способы формирования управленческой деятельности специалиста в сфере сервиса - на достаточном уровне («на «хорошо»»).</p> <p>Умеет: - анализировать деятельность</p>	<p>Раздел 3. Способы прогнозирования; социальное планирование и социальное конструирование</p>

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

		<p>специалиста в сфере сервиса в коллективе по управлению - на достаточном уровне.</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками определения способов и приёмов управленческого поведения в коллективе на основе толерантного отношения к социальным, этническим, профессиональным и культурным различиям</p> <p>на достаточном уровне.</p>	
	<p>ПК-1.3. Участвует в организационно-управленческой деятельности по управлению проектами предприятия сервиса</p>	<p>Знает:</p> <p>- важнейшие факторы организационной культуры, о которых должен помнить руководитель</p> <p>полноценно</p> <p>(на высоком уровне, на «отлично»).</p> <p>Умеет:</p> <p>- находить взаимопонимание, единые взгляды и интересы</p> <p>полноценно.</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками профессионального подхода к сотрудникам, партнерам и клиентам</p> <p>полноценно.</p>	<p>Раздел 4. Методы и модели формирования управленческих решений</p>

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине Управление в СКС определяется на следующих этапах:

1. Этап текущих аттестаций (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. Этап промежуточных аттестаций (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции						
		Этап текущих аттестаций						Этап промежуточной аттестации
		1-2 недели	3-4 недели	5 недели	6-7 недели		8 неделя	
1		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация	
		2	3	4	5	6		7
ПК-1. Способен к осуществлению деятельности по организации и управлению предприятиями и проектами в сфере сервиса	ПК-1.1. Владеет теоретическими знаниями и практическими приемами управления предприятиями и проектами в сфере сервиса	Тест №1, кейс-задание	Аттестационная контрольная работа №2	Аттестационная контрольная работа №3	Творческое задание №1	Творческое задание №1	Тест для промежуточной аттестации	
		Творческое задание №2, кейс-задание	Аттестационная контрольная работа №2	Аттестационная контрольная работа №3	Творческое задание №2	Творческое задание №2		Тест для промежуточной аттестации
ПК-1.3. Участвует в организационно-управленческой деятельности по управлению проектами предприятия сервиса	ПК-1.2. Применяет методы управления предприятиями проектами в сфере сервиса	Творческое задание №3, кейс-задание	Аттестационная контрольная работа №2	Аттестационная контрольная работа №3	Творческое задание №3	Творческое задание №3	Письменная экзаменационная работа	
		Творческое задание №3, кейс-задание	Аттестационная контрольная работа №2	Аттестационная контрольная работа №3	Творческое задание №3	Творческое задание №3		Письменная экзаменационная работа

СРС – самостоятельная работа студентов;

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Управление в СКС является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
<p>Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)</p>	<p>Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции</p>	<p>Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции</p>
<p>Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)</p>	<p>Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные неточные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции</p>	<p>Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Демонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные неточные ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков</p>
<p>Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)</p>	<p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимым для дальнейшего освоения ОПОП.</p>	<p>Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные,</p>

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
<p>Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)</p>	<p>Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции</p>	<p>допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач</p>
<p>Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков</p>		

Показатели уровня сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Деятельность как воплощение индивидуальных качеств личности.
2. Общество как саморазвивающаяся система
3. Корпоративные интересы субъектов деятельности в общественном прогрессе
4. В чём заключается смысл действия менеджера и операций в структуре организации?
5. В чём заключается смысл действия менеджера и операций в структуре организации?
6. Человек как носитель культуры и объект социокультурной деятельности

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

Критерии оценки уровня сформированности компетенций приводятся для каждого из используемых оценочных средств, указанных в разделе 2 фонда оценочных средств.

Деловая (ролевая) игра

Деловая игра

Педагогическая суть деловой игры – активизировать мышление студентов, повысить самостоятельность будущего специалиста, внести дух творчества в обучение, подготовить к профессиональной практической деятельности. Данный метод раскрывает личностный потенциал студента: каждый участник может продиагностировать свои возможности в одиночку, а также и в совместной деятельности с другими участниками. Активность студентов проявляется ярко, носит продолжительный характер и «заставляет» их быть активными. В процессе подготовки и проведения деловой игры, каждый участник должен иметь возможность для самоутверждения и саморазвития. Преподаватель должен помочь студенту стать в игре тем, кем он хочет быть, показать ему самому его лучшие качества, которые могли бы раскрыться в ходе общения. Деловая игра – это контролируемая система, так как процедура игры готовится, и корректируется преподавателем. Если игра проходит в планируемом режиме, преподаватель может не вмешиваться в игровые отношения, а только наблюдать и оценивать игровую деятельность студентов. Но если действия выходят за пределы плана, срывают цели занятия, преподаватель может откорректировать направленность игры и ее эмоциональный настрой. До проведения деловой игры в учебном процессе, рекомендуется начинать с имитационных упражнений. Они отличаются меньшим объемом и ограниченностью решаемых задач. Имитационные упражнения ближе к учебным играм. Их цель – предоставить студентам возможность в творческой обстановке закрепить те или иные навыки, акцентировать внимание на каком-либо важном понятии, категории, законе. В условии должно содержаться обязательное противоречие, то есть в имитационном упражнении есть элемент проблемности. После имитационных упражнений можно переходить к деловым играм. В учебном процессе вуза – это скорее, ролевая игра, так как студенты еще не владеют в полной мере своей специальностью. Цель данной игры – сформировать определенные навыки и умения студентов в их активном творческом процессе. Социальная значимость деловой игры в том, что в процессе решения

определенных задач активизируются не только знания, но и развиваются коллективные формы общения

План игры

1. Выполнение заданий.

2. Обобщение результатов, подведение итогов.

Задание 1. Составление портрета идеального руководителя (подчиненного). Все учащиеся делятся на три группы. Каждая группа выбирает своего лидера.

1-я группа составляет портрет идеального руководителя.

2-я группа составляет портрет идеального подчиненного.

3-я группа предлагает комплекс мер по укреплению трудовой дисциплины и сокращению текучести кадров в организации.

Через 30 мин лидеры каждой группы по очереди выносят на обсуждение результаты работы. При этом в обсуждении принимают участие и представители других групп.

Преподаватель выступает в роли арбитра.

Составление портрета идеального руководителя (подчиненного). Все учащиеся делятся на три группы. Каждая группа выбирает своего лидера.

1-я группа составляет портрет идеального руководителя.

2-я группа составляет портрет идеального подчиненного.

3-я группа предлагает комплекс мер по укреплению трудовой дисциплины и сокращению текучести кадров в организации.

Через 30 мин лидеры каждой группы по очереди выносят на обсуждение результаты работы. При этом в обсуждении принимают участие и представители других групп.

Преподаватель выступает в роли арбитра.

Задание 2. Тест «Могу ли Я быть предпринимателем?»

По приведенной ниже таблице найдите присущую вам характеристику каждого из указанных качеств, имеющих большое значение для занятия предпринимательской деятельностью, и оцените ее в баллах.

Таблица 2

Характеристики качеств

Качество	Проявление, баллы			
1. Инициатива	Люблю и стремлюсь получить дополнительные знания	Находчив, смекалист	Выполняю задания без указания руководителя	Безынициативен, жду указаний
2. Отношение к другим	Дружелюбное	Приятный в общении, вежливый	Иногда со мной трудно работать	Сварливый и некоммуникабельный
3. Лидерство	Сильный и уверенный в себе	Умело отдаю эффективные приказы	Иногда проявляю инициативу	Человек второго плана
4. Ответственность	Проявляю ответственность всегда	Соглашаюсь с поручениями	Неохотно соглашаюсь с поручениями	Уклоняюсь от поручений

5. Организаторские способности	Логичен, организован, пунктуален	Способный организатор	Средние организаторские способности	Плохой организатор
6. Решительность	Принимаю решения быстро и точно	Основательный, осторожный	Принимаю решения быстро, но часто ошибаюсь	Во всём сомневаюсь
7. Упорство	Целеустремлённый, не боюсь трудностей	Тружусь с постоянным усилием	Средний уровень упорства	Нет упорства

Суммируйте свои баллы и вы узнаете, есть ли у вас способности к предпринимательству.

Если сумма составит:

25-28 баллов - у вас отличные способности;

21-24 - очень хорошие способности;

17-20 - хорошие способности;

13-16 - средние способности;

меньше 10 - лучше не браться за бизнес.

Критерии оценки участия в деловой игре

Удовлетворительно: Ответы на поставленные в задании вопросы показывают глубокое и систематическое знание программного материала. Студент демонстрирует свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией конфликтологии. Выступление студента соответствует задачам и условиям игровой деятельности; Студент соблюдает регламент по времени; Студент демонстрирует креативность, раскрывая заявленную в деловой игре роль; Студент владеет навыками аргументированного принятия решений в процессе итоговой дискуссии. Студент демонстрирует умение слушать выступление своего докладчика и докладчика другой группы. Студент соблюдает установленные сроки для выполнения текущих обязанностей. При необходимости готов подчинить личные интересы интересам команды. Для этого поддерживает эффективные взаимоотношения с каждым членом команды; делится информацией; включается в работу команд и придерживается позиции взаимовыручки. Способен обобщать разнородную информацию и на ее основе предлагать решения в ситуациях повышенной сложности. Предпринимает целенаправленные усилия и качественно работает на протяжении всего периода.

Неудовлетворительно: Студент не соблюдает правила деловой игры или грубо их нарушает. Не выполняет задание, не обсуждает проблемы в соответствии со схемой сотрудничества в командах.

Коллоквиум/круглый стол (дискуссия)

Вопросы к коллоквиуму/круглому столу (дискуссии)

- Время проведения 30 мин.
- Состоит из 32 вопросов.

1. Есть ли смысл регулировать внутриорганизационные конфликты?
2. Какими методами Вы бы регулировали/урегулировали конфликт, внутри рабочей группы?

3. Какими методами Вы бы регулировали/урегулировали конфликт с неформальным лидером рабочей группы?
4. Как поддерживать безконфликтное взаимодействие в коллективе?
5. Может ли возникновение конфликтного взаимодействия внутри организации свидетельствовать об определенном этапе развития коллектива?
6. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.
7. Системный подход к изучению организационной культуры.
8. Основные компоненты организационной культуры.
9. Философия, миссия организации, ценности, коммуникационные системы, лозунги.
10. Традиции, нормы, ценности, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия сотрудников.
11. Области проявления организационной культуры.
12. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия.
13. Мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.
14. Имидж и репутация организации.
15. Многоуровневая модель организационной культуры.
16. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.
17. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
18. Проводящие системы.
19. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
20. Понятие и виды субкультур.
21. Понятие контркультуры и антикультуры. Их влияние на доминирующую организационную культуру.
22. Понятие сильной и слабой организационной культуры. Толщина культуры.
23. Типология культур. Характеристика основных типов.
24. "Невротические" и "здоровые" организации.
25. Харизматический и самодостаточный типы организационной культуры.
26. Параноидальный и основанный на доверии типы организационной культуры.
27. Избегающий и инновационный типы организационной культуры.
28. Политизированный и акцентированный типы организационной культуры.
29. Бюрократический и креативный типы организационной культуры.
30. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
31. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.
32. Типология организационной культуры Р. Акоффа.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума/круглого стола (дискуссии):

- оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры не только из рекомендуемой литературы, но и самостоятельно составленные, демонстрирует способности анализа и высокий уровень самостоятельности. Занимает активную позицию в дискуссии;

- оценка «хорошо»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический

аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры и демонстрирует высокий уровень самостоятельности, устанавливает причинно-следственные связи обсуждаемых проблем;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, преимущественно корректно использует терминологический аппарат. Обучающийся недостаточно доказательно и полно обосновывает свои суждения, с затруднением приводит свои примеры;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся не ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, некорректно использует терминологический аппарат. Обучающийся не приводит примеры к своим суждениям. Не участвует в работе.

Кейс-задание по теме/разделу «Наименование темы/раздела» «Наименование кейса»

- Время выполнения 20 мин.
- Предполагает работу в малых группах.

Ситуация 1. Вы являетесь сотрудником исторического музея. Вам дали задание подготовить экспозицию по тематике: «Средние века (середина V – XIV вв.)». При выполнении данного задания, необходимо, более подробно остановиться на формах досуга средневековья. Раскрывая особенности досуга в Средние века, постарайтесь ответить на вопросы.

Вопросы и задания:

1. Какие факторы и предпосылки лежали в основе формирования досуга в Средние века?
2. Выявить наиболее распространенные формы и методы социально-культурной деятельности.
3. Охарактеризовать особенности социокультурной ситуации и определить ее роль в организации досуга в конкретном регионе.
4. Дайте характеристику нескольким формам досуга в Средневековье?

Ситуация 2 Подобрать 5-7 источников информации (книги, журнальные или газетные статьи) по проблемам: • социально-культурной деятельности • организации семейного отдыха.

Задания и вопросы:

1. Проанализировать 2-3 статей по проблемам социально-культурной деятельности, опубликованным в различных изданиях.
2. Написать эссе. Эссе – это самостоятельная творческая работа, представляющая собой развернутое и аргументированное изложение Вашей точки зрения в виде сочинения по рассматриваемой теме. Объем – 3-4 страницы.

Ситуация 3 Вы работаете в учреждении культуры – реставрационные мастерские Н.

Вопросы и задания:

1. Назовите основные цели и виды деятельности в конкретном учреждении культуры Н.
2. Предложите дополнительные цели и виды деятельности для данного учреждения Н.
3. Опишите идеальный образ учреждения культуры Н

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при решении кейс-задания:

- оценка «отлично»: в процессе решения проблемной ситуации продемонстрированы глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений. Ответы и предложенные решения логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные. Грамотно и полно сформулированы все обоснования; изложение материала логично, грамотно, без ошибок; обучающийся демонстрирует связь теории с практикой;

- оценка «хорошо»: показаны твёрдые и достаточно полные знания материала дисциплины. Ответ содержит незначительные ошибки, однако, в целом, обучающийся демонстрирует правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; дает грамотные ответы на поставленные вопросы в кейсе, обосновывает принятое решение;

- оценка «удовлетворительно»: рассуждения обучающегося поверхностные, слабое владение профессиональной терминологией, не связывает теорию с практикой, рассуждения нелогичны, решение не обосновано либо предложения не раскрывают суть проблемы;

- оценка «неудовлетворительно»: предпринята попытка решения проблемной ситуации, ответ неверен, допущены критические ошибки в решении, ответ показывает непонимание обучающимся сути вопроса, незнание теории, неумение связать теорию с практикой.

Контрольная работа по теме/разделу «Наименование темы/раздела»

Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 30 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 2.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Контрольные вопросы для первой аттестации

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания в системе управления
2. Отличие «управления» от «менеджмента».
3. Особенности социокультурной среды организации
4. Характеристики социокультурной среды организации
5. Формирование позитивных социокультурных отношений в организации
6. Актуальность проблемы управления социокультурной сферой
7. Управление социокультурной деятельностью
8. Модели управления
9. Теория рационализации Ф.Тейлора.
10. Административная теория А.Файоля.
11. Классики социологии об управлении.
12. Классическая теория организации: выводы.
13. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
14. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
15. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.
16. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
17. Теория стилей руководства Р.Лайкерта.
18. Стратегия модификации (партисипативная теория).

Контрольная работа для второй аттестации

1. Сущность организации и её типы
2. 2 Виды организации
3. 3 Структуры управления
4. Признаки социальной организации
5. Структура социальной организации 6.Элементы социальной организации
6. Понятие организационная культура.
7. Уровни организационной культуры
8. Содержательные характеристики, свойственные любой организационной культуре (компоненты культуры)
9. Типология организационной культуры
10. Параметр “дистанция власти”
11. Параметр “стремления к избежанию неопределенности”
12. Параметр - “индивидуализм-коллективизм”
13. .Параметр - “мужественность-женственность”
14. Особенности культуры эффективной компании
15. Понятие социальное проектирование.
16. Субъект и объект социального проектирования
17. Методики социального проектирования
18. Этапы проектирования

Контрольные вопросы для третьей аттестации

1. Социальное предвидение.
2. Социальное прогнозирование.
3. Социальное планирование.
4. Социальное конструирование и социальная инженерия.
5. Способы прогнозирования
6. Социальное планирование
7. Социальное конструирование
8. Понятие информационная система в управлении
9. Классификация информационных систем в организационном управлении предприятием
10. Понятие информационная технология в управлении
11. Классификация информационных технологий в организационном управлении предприятием
12. Особенности информационной технологии в организациях различного типа
13. Основные задачи, решаемые фирмой
14. Стратегический уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки
15. Tактический уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки

16. Оперативный (операционный) уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки
17. Трехэтапная модель формирования решений Г. Саймона
18. Методы оценки вариантов решений
19. Этапами проектирования СППР

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

Круглый стол (дискуссия)

Темы для дискуссии

1. Ситуационный подход и его роль в СКД.
2. Проблемы ресурсного обеспечения учреждений социально-культурной сферы, основные направления поиска решения данных проблем.
3. Специфические особенности ресурсов в социально-культурной сфере.
4. Классификации ресурсов сферы культуры.
5. Объекты культуры в условиях современного рынка досуговых услуг. Ресурсодержатели учреждений культуры и искусства
6. Характеристика учреждений в зависимости от назначения и характера использования ресурсной базы: многопрофильные, однопрофильные, прокатные.
7. Нормативно – правовое поле сферы культуры.
8. Документально-правовые основы деятельности организаций социально-культурной сферы.
9. Содержание и направления кадровой политики в социально-культурной сфере.
10. Профессиональная компетенция специалиста социально-культурной деятельности.
11. Понятие финансово – экономического ресурса как основы ресурсной базы социокультурной деятельности.
12. Основные условия формирования бюджетных средств в культурной деятельности.
13. Программно – целевой способ финансирования культуры и искусства.
14. Основные формы бюджетного финансирования автономных некоммерческих организаций и автономных учреждений культуры.

15. Платные услуги в социокультурных учреждениях, проблемы и перспективы развития.
16. Предпринимательская деятельности учреждений культуры и искусства.
17. Материально-технический ресурс социально-культурной деятельности.
18. Информационно-методический ресурс социально-культурной деятельности.
19. Информационные службы и информационно – методические отделы учреждений культуры и искусства.
20. Морально-этический ресурс социально-культурной деятельности.
21. Специфика организации социально-культурной деятельности.
22. Общеэкономические принципы оценки эффективности хозяйственных решений в отрасли культуры.
23. Оценка эффективности решений, принимаемых бюджетными учреждениями культуры.
24. Оценка эффективности решений коммерциализированных субъектов сферы культуры.

Решение задач (заданий)

КОМПЛЕКТ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Предлагается обсудить основные понятия и их взаимосвязь: «конфликт», «причина конфликта», «конфликтная ситуация», «инцидент».

В ходе занятия

Слушателям предлагается набор ситуаций, которые они должны проанализировать и решить, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Все варианты обсуждаются сначала на внутригрупповом уровне, а затем - межгрупповом.

Ситуация 1

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе и имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений; один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Ситуация 2

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А.

Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. В результате итоги голосования оказались не в пользу А.

Дополнительная информация:

Инициатором представления А к почетному званию выступил руководитель коллектива.

Руководителю были известны негативные высказывания в адрес А некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А до сме ны руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М.

Численность коллектива, в котором трудился соискатель по четного звания, была небольшая -10 человек, в их числе было четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

Ситуация 3. «Конфликт в организации»

Цель занятия

Развитие у слушателей навыков анализа конфликтов в организации и формирование умения принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях.

Порядок проведения занятия

Подготовительный этап

Проговорить со слушателями основные вопросы темы: «понятие конфликтов в организации», «классификация конфликтов в организации», «причины конфликтов в организации», «управление конфликтами в организации».

В ходе занятия

После обсуждения основных понятий все участники занятия делятся на игровые группы по 3-5 чел., все группы получают одинаковое задание, предусматривающее анализ конкретных ситуаций.

На анализ конкретной ситуации и принятие решения отводится, в зависимости от задания, 5-10 минут. Затем преподаватель организует обсуждение версий анализа. После обсуждения подводятся итоги.

Вариант 1

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную - молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но по виду неплохо отдохнувшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ...

Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Вариант 2

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили нескольких лучших сотрудников на поощрение. Среди

тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия - Васильев, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, но грамоту и премию по неизвестным для вас причинам ему не вручили.

На следующий день, еще не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Васильевым в коридоре. Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из этих вариантов?

Примечание. Каждая из предложенных ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в варианте 1 - сотрудница, которая встретила вас в аэропорту, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти ей дефицитное лекарство. В варианте 2 - недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении и пропустила фамилию Васильева.

Вариант 3

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цехе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих произошел несчастный случай на производстве. Это переполнило чашу терпения рабочих, они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

Устный опрос

Устный (контрольный) опрос

1. Многоуровневая модель организационной культуры.
2. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.
3. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
4. Проводящие системы.
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
6. Понятие и виды субкультур.
7. Понятие контркультуры и антикультуры. Их влияние на доминирующую организационную культуру.
8. Понятие сильной и слабой организационной культуры. Толщина культуры.
9. Типология культур. Характеристика основных типов.
10. "Невротические" и "здоровые" организации.

Творческое задание по теме/разделу

«Внутриличностный конфликт, типология»

• Тематика творческого задания доводится до сведения обучающихся за 2 недели до защиты проекта, предполагает выполнение в мини-группах (по 3 человека) или индивидуально.

• На презентацию проекта отводится 10 мин.

Темы для творческого задания

РАЗДЕЛ 1. Теория и практика социокультурного менеджмента

Практикум I. Привлечение и аккумуляция финансовых средств из различных источников (фандрейзинг)

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Организационное и техническое обеспечение фандрейзинга. Планирование фандрейзинговой кампании.

2. Контакты с потенциальными донорами. Специальные мероприятия.

3. Фандрейзинг по почте и телефону.

Задание 1. Разработать проект информационного письма-предложения потенциальным спонсорам.

Требования к выполнению: текст письма должен содержать обращение, суть предложения, информацию об организаторах и их компетенции, потенциальных партнерах, об отношении властей, степени участия СМИ, дополнительных выгодах, контактные данные.

Практикум II. Планирование деятельности учреждений социокультурного профиля

Задание 1. Разработать этапы бизнес – плана по сбору средств на строительство или ремонт учреждения СКС

Задание 2. Создайте перечень наиболее активных городских предприятий и фирм-спонсоров в области организации социально-культурных мероприятий, поддержки шоу-бизнеса и спорта, социальных и благотворительных программ, юбилейных культурных мероприятий (в первую очередь, по материалам прессы, рекламным документам фирм и организаций).

Задание 3. Разработать дерево целей по проведению мероприятия «Дня студента».

Задание 4. Разработать систему организационного обеспечения и контроля исполнения мероприятия.

Задание 5. Разработать план-сетку по текущему планированию работы клубного учреждения.

Практикум III. Типовые процедуры и решения по управлению кадрами

Задание 1. Проанализировать объявления о приеме на работу.

Задание 2. Придумать фирму (организацию СКС), обозначить вакантные должности, составить объявления по данным вакансиям.

Задание 3. Разработать анкеты и вопросы для собеседования на практическом занятии «Прием на работу» (ролевая игра).

Практикум IV. Система повышения квалификации и аттестация кадров

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Оценка и аттестация.
2. Переподготовка и повышение квалификации.
3. Подготовка менеджеров социально-культурной деятельности.

Задание 1. Разработать семинар-практикум по подготовке менеджера социально-культурной деятельности.

Практикум V. Лидерство и стили руководства. Стил ь работы руководителя

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Лидерство и социально-психологическое содержание руководства.
2. Виды стилей руководства.
3. Факторы формирования и динамика развития стилей руководства.
4. Активность руководителя. Рабочее и свободное время руководителя.
5. Рабочее место руководителя.

Задание 1. Спроектировать на бумаге оптимальный интерьер кабинета руководителя и рабочего места секретаря.

Задание 2. Как оптимально разместить в учреждении функциональные подразделения и общественные организации.

Практикум VI. Организация управленческого труда руководителя

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Проведение совещаний и заседаний.
2. Переговоры.
3. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.

Задание 1. Коммуникации по телефону. Как упорядочить переговоры с абонентами по телефону.

Задание 2. Различия в содержании, составе и полномочиях участников «совещания» и «заседания»

Задание 3. Способы экономии времени на совещаниях.

Задание 4. Какие роли могут играть участники во время совещания.

Задание 5. Какие шаги предпринимает руководитель до совещания, во время совещания и после него.

Задание 6. Анализ конфликтных ситуаций в коллективе.

Задание 7. Ролевая игра «Решение конфликтных ситуаций» (например, «Вам мешают выступать», спор, обсуждение проблемы, обман, взаимодействия руководителя и исполнителя и др.).

Задание 8. Ролевая игра «Увольнение с работы».

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении творческого задания:

- оценка «отлично»: презентация творческого задания полностью соответствует требованиям, демонстрирует глубокое понимание обучающимися(-имся) основных подходов к решению рассматриваемой проблемы, в том числе на основе анализа дополнительной литературы, самостоятельно изученной обучающимся; подробно обоснована и корректно охарактеризована рекомендуемая стратегия. Ответы на дополнительные вопросы грамотные и полные;

- оценка «хорошо»: презентация творческого задания в целом соответствует требованиям, демонстрирует умение обучающихся(-егося) работать с материалом, создавать качественные и тщательно проработанные проекты, используя несколько

инструментов для исследования. Ответы на вопросы поверхностные, не раскрывают полное понимание изложенной проблемы;

- оценка «удовлетворительно»: презентация творческого задания соответствует требованиям. Содержание раскрывает тему, но является неполным. При подготовке презентации использованы преимущественно учебники. Изложение материала является самостоятельным, но в основном компилятивным (набор фрагментов чужих текстов), присутствуют ошибки. Ответы на вопросы неполные либо отсутствуют;

- оценка «неудовлетворительно»: работа не соответствует требованиям. Содержание работы частично или полностью не соответствует теме. Изложение материала является компиляцией без анализа и обсуждения. Отсутствует мнение автора(-ов) работы или оно является формальным. Ответы на вопросы отсутствуют.

Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

Тест (для текущего контроля)

Тест №1 Вопрос 1. Каким основным свойством обладает общество?

1. учитывает интересы всех членов;
2. регулирует социальный «достаток»;
3. самовоспроизводством;
4. устанавливает пропорции развития;
5. определяет нормативную базу взаимоотношений внутри общества.

Вопрос 2. На что направлено социальное управление?

1. на достижение гармонии между работодателем и наемными работниками;
2. на достижение изменений в положении управляемого объекта;
3. на получение максимальной величины дохода;
4. на обеспечение социальным страхованием работников;
5. на оказание помощи незащищенным слоям общества.

Вопрос 3. Кто является объектом управления социальной системы в общественном виде?

1. коллектив организации;
2. руководство фирмы;
3. филиал;
4. подразделение;
5. человек.

Вопрос 4. Сколько основных функций управления вы знаете?

1. три;
2. пять;
3. шесть;
4. семь;
5. восемь

Вопрос 5. На чем базируется методология исследования эффективности управления?

1. на сопоставлении эффекта, полученного в системе, с затратами на его достижение;
2. на определении рентабельности рассматриваемого проекта;
3. на установлении величины расходов на реализацию управленческих услуг;
4. на реализации основных законов развития общества;

5. на учете всех факторов, влияющих на эффективность работы коллектива.

Вопрос 6. Что представляет собой гибкий рынок труда?

1. выявление количества незанятого населения;
2. установление количества рабочих мест на предприятиях региона;
3. адаптация работников, уволенных с предприятий-банкротов в новых трудовых коллективах;
4. форма функционирования рынка социального товара;
5. влияние на уровень безработицы в стране.

Вопрос 7. Какой процент работников занят надомным трудом в текстильной промышленности, производстве одежды и обуви в России?

1. - 10;
2. - 15;
3. - 7;
4. - 5;
5. - 3.

Вопрос 8. С чем должен быть увязан единый норматив пособия по безработице?

1. со средним размером заработной платы работников по стране;
2. с региональным прожиточным минимумом;
3. с размером социальных пособий в городе;
4. с курсом доллара по отношению к рублю;
5. со среднестатистическими показателями уровня рентабельности предприятия.

Вопрос 9. Что должно быть обеспечено в первую очередь в финансовой системе при реализации антиинфляционных мер?

1. организация рынка и реализация товаров;
2. введение страхования экономически активного населения;
3. создание новых казенных предприятий;
4. поддержка индивидуальных частных предпринимателей;
5. сокращение дефицита государственного бюджета.

Вопрос 10. Какой процент составили денежные доходы населения в 2018 г. к уровню 2017 г.?

1. 100;
2. 92;
3. 87;
4. 81;
5. 76.

Вопрос 11. Сколько имеется основных типов организационных структур?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 12. Кто призван сыграть главную роль в обеспечении стабилизации уровня жизни населения Российской Федерации?

1. правительство;
2. Государственная Дума;
3. Совет Федерации;

4. субъекты Федерации;
5. муниципальные органы управления.

Вопрос 13. В чем заключается сущность антиинфляционных мер для реализации политики ценообразования?

1. в установлении монопольных цен;
2. в либерализации цен;
3. в регулировании потребительских цен на важнейшие социально значимые товары;
4. в проведении строгой налоговой политики;
5. в совершенствовании бюджетной политики.

Вопрос 14. Что понимается под социальной мобильностью населения?

1. переход граждан из одних социальных слоев в другие;
2. готовность к переезду на новое место жительства в случае перевода на другое место работы;
3. социальная активность;
4. частая смена места работы;
5. участие в спортивно-массовых мероприятиях.

Вопрос 15. Какими показателями характеризуются изменения состава населения?

1. уровнем рождаемости;
2. уровнем смертности;
3. уровнем образования;
4. коэффициентами его обновления и выбытия;
5. национальной структурой.

Тест №2 Вопрос 1. Что является одним из основных источников социальной напряженности в стране?

1. действующая система оплаты труда;
2. рост уровня безработицы;
3. размер пенсионного обеспечения;
4. рост заработной платы;
5. закрытие промышленных предприятий.

Вопрос 2. В чем состоит характерная особенность большинства организаций социальной среды?

1. самокупаемость;
2. работа в условиях хозрасчета;
3. бюджетное финансирование;
4. рыночный характер деятельности;
5. нерациональная система управления.

Вопрос 3. В чем заключается системность подхода в управлении?

1. оптимизация численности аппарата управления;
2. нахождение факторов, влияющих на эффективность управления;
3. реализация принципов управления;
4. наличие понятий структуры и функций;
5. установление зависимости между затратами на управление и экономическим эффектом от реализации управленческих решений.

Вопрос 4. К какому статусу относятся следующие категории работников:

руководители, специалисты, служащие, квалифицированные рабочие?

1. социальному;
2. социально-профессиональному;
3. по роду занятий;
4. квалификационному;
5. образовательному.

Вопрос 5. Какой фактор является основным при оценке интенсивности социальной мобильности населения?

1. квалификация;
2. социальное положение;
3. уровень заработной платы;
4. изменение статуса работников;
5. среднее число перемещений на одного человека.

Вопрос 6. На каком уровне решаются кардинальные задачи политики занятости?

1. макроуровне;
2. микроуровне;
3. региональном;
4. отраслевом;
5. национальном.

Вопрос 7. Что объединяет отдельные мероприятия Программы занятости в единую стратегию?

1. наличие однотипных показателей;
2. общность целей и установок;
3. возможность выполнения прогноза;
4. нахождение оптимальных решений;
5. план.

Вопрос 8. На что направлено использование метода социологического обследования?

1. обзор статических данных;
2. знакомство с текущей деятельностью;
3. исследование тенденций развития бизнеса;
4. установление источников создания рабочих мест;
5. определение баланса между физическим и человеческим капиталом.

Вопрос 9. Что является одной из важных социально-экономических проблем рыночной экономики?

1. уровень доходов населения;
2. социальная защита трудящихся;
3. пропорциональное развитие отраслей народного хозяйства;
4. занятость;
5. рентабельность производства.

Вопрос 10. Что понимается под частичной занятостью?

1. работа в течение полной рабочей недели;
2. работа в течение неполного рабочего дня;
3. работа в течение сезона;
4. работа в течение двух дней в неделю;

5. занятость на протяжении трех месяцев в году.

Вопрос 11. Как влияет рост уровня реальной заработной платы на рост производительности труда?

1. снижает;
2. одновременно снижает и повышает;
3. незначительно влияет;
4. повышает;
5. влияние отсутствует.

Вопрос 12. Чем обусловлена структурная безработица?

1. изменением объема совокупных расходов;
2. изменениями объемов производства продукции;
3. изменениями в структуре спроса на труд;
4. повышением уровня заработной платы работников;
5. снижением материальных затрат.

Вопрос 13. Какой уровень занятости называется естественным?

1. частичная;
2. полная;
3. временная;
4. сезонная;
5. структурная.

Вопрос 14. Как изменяет уровень безработицы ежегодный прирост валового национального продукта в размере 2,7%?

1. оставляет на прежнем уровне;
2. снижается на 1%;
3. снижается на 2%;
4. повышается на 1,5%;
5. повышается на 3%.

Вопрос 15. Какой процент в России составляют наемные работники?

1. 80;
2. 75;
3. 95;
4. 90;
5. 55.

Тест №3 Вопрос 1. Кого относят к неоплачиваемым работникам семейных предприятий?

1. лиц, получающих полную заработную плату;
2. лиц, работающих без оплаты;
3. лиц, получающих частичную оплату;
4. работающих на условиях частичной занятости;
5. работников, получающих лишь тарифную величину зарплаты.

Вопрос 2. Что понимается под рынком труда в узком смысле слова?

1. форма проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы;
2. совокупность свободной рабочей силы в регионе;
3. сфера обращения рабочей силы;

4. коллектив предприятия;
5. все трудоспособное население.

Вопрос 3. Имеет ли возможность все экономически активное население использовать свою рабочую силу в условиях безработицы?

1. имеют;
2. не имеют;
3. имеют возможность только квалифицированные работники;
4. частично не имеют;
5. имеют только работники с высшим образованием.

Вопрос 4. В соответствии с положением «Декларации прав человека» какое право человека нарушает безработица?

1. право на получение социальных пособий;
2. право на труд;
3. право на получение медицинской помощи;
4. право на образование;
5. право на жилье.

Вопрос 5. К чему по расчетам ученых ИСЭП РАН приводит рост безработицы на 1%?

1. росту преступности на 8%;
2. росту преступности на 5%;
3. росту численности наркоманов на 7%;
4. росту профессиональных заболеваний на 3%;
5. снижению преступности на 2%.

Вопрос 6. Что включает в себя оценка ситуации на рынке труда?

1. совершенствование системы критериев;
2. выбор оптимального варианта развития;
3. определение целей будущего развития;
4. изменение неблагоприятной социальной обстановки на предприятии;
5. определение перспективных направлений деятельности.

Вопрос 7. Что является важным условием формирования рынка труда?

1. мобильность рабочей силы;
2. наличие свободных мест на предприятиях;
3. повышение уровня оплаты труда;
4. эффективная работа органов занятости населения;
5. развитие производственных мощностей предприятий.

Вопрос 8. Чем обусловлена циклическая безработица?

1. ростом объемов производства;
2. сезонным характером производства;
3. конкуренцией на рынке товаров;
4. спадом производства;
5. ростом заказов на выпускаемую продукцию.

Вопрос 9.

Каким показателем может быть оценена интенсивность спроса на рабочую силу:

- 1) количество рекламных объявлений о приглашении на работу;
- 2) число обращений по вопросам трудоустройства;

- 3) количеством полученных лицензий;
- 4) открытие бирж труда;
- 5) резкий рост объема производства.

Вопрос 10. На что направлено эффективное использование имеющихся в регионе запасов неустановленного оборудования?

1. повышение конкурентоспособности продукции;
2. повышение уровня занятости населения;
3. повышение уровня социального обеспечения;
4. повышение уровня обеспеченности жильем;
5. снижение уровня преступности.

Вопрос 11. Какое стремление общества должно отражать регулирование занятости на всех уровнях?

- 1) регулируемым государством уровнем занятости;
- 2) условиями рыночных отношений;
- 3) полной, свободной занятости;
- 4) устанавливаемой соглашением между предпринимателями и профсоюзами;
- 5) устанавливаемой свободными предпринимателями.

Вопрос 12. Что является практической целью политики занятости в условиях спада производства?

- 1) установление паритета между трудом и капиталом;
- 2) выработка защитных механизмов для увольняемых по инициативе администраций предприятий трудящихся;
- 3) обновление основных фондов предприятия;
- 4) снижение затрат производства;
- 5) предотвращение процесса массовой безработицы.

Вопрос 13. Что характеризует уровень занятости населения?

- 1) уровень безработицы;
- 2) уровень занятости;
- 3) количество свободных рабочих мест;
- 4) степень использования трудоспособного населения;
- 5) объем полученных предприятием заказов.

Вопрос 14. Какие подходы следует пересмотреть в процессе стабилизации ситуации в сфере занятости населения?

- 1) оказание социальной помощи всем трудящимся;
- 2) величину налогообложения доходов высокооплачиваемых работников;
- 3) расширение рынка услуг;
- 4) регулирование занятости в общегосударственном масштабе;
- 5) сокращение количества приглашаемых зарубежных рабочих.

Список вопросов к экзамену

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания в системе управления
2. Отличие «управления» от «менеджмента».
3. Особенности социокультурной среды организации
4. Характеристики социокультурной среды организации
5. Формирование позитивных социокультурных отношений в организации
6. Актуальность проблемы управления социокультурной сферой
7. Управление социокультурной деятельностью
8. Модели управления
9. Теория рационализации Ф.Тейлора.
10. Административная теория А.Файоля.
11. Классики социологии об управлении.
12. Классическая теория организации: выводы.
13. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
14. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
15. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.
16. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
17. Теория стилей руководства Р.Лайкерта.
18. Стратегия модификации (партисипативная теория).
19. Сущность организации и её типы
20. Виды организации
21. Структуры управления
22. Признаки социальной организации
23. Структура социальной организации 6.Элементы социальной организации
24. Понятие организационная культура.
25. Уровни организационной культуры
26. Содержательные характеристики, свойственные любой организационной культуре (компоненты культуры)
27. Типология организационной культуры
28. Параметр «дистанция власти»
29. Параметр «стремления к избежанию неопределенности»
30. Параметр - «индивидуализм-коллективизм»
31. Параметр - «мужественность-женственность»
32. Особенности культуры эффективной компании
33. Понятие социальное проектирование.
34. Субъект и объект социального проектирования
35. Методики социального проектирования
36. Этапы проектирования
37. Социальная проекция.
38. Социальная диагностика.
39. Социальное предвидение.
40. Социальное прогнозирование.
41. Социальное планирование.
42. Социальное конструирование и социальная инженерия.
43. Способы прогнозирования

44. Социальное планирование
45. Социальное конструирование
46. Понятие информационная система в управлении
47. Классификация информационных систем в организационном управлении предприятием
48. Понятие информационная технология в управлении
49. Классификация информационных технологий в организационном управлении предприятием
50. Особенности информационной технологии в организациях различного типа
51. Основные задачи, решаемые фирмой
52. Стратегический уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки
53. Tактический уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки
54. Оперативный (операционный) уровень принятия решений и информационные технологии их поддержки
55. Трехэтапная модель формирования решений Г. Саймона
56. Методы оценки вариантов решений
57. Этапами проектирования СППР
58. Общие сведения об имитационном моделировании
59. Имитационные модели производственных процессов
60. Имитационные модели предприятий

Дополнительно указываются:

а) методические рекомендации по подготовке и процедуре осуществления контроля выполнения

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка «отлично»: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка «удовлетворительно»: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки «неудовлетворительно»: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).

6.1. Текущий контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций. Текущий контроль освоения дисциплинарных частей компетенций проводится в следующих формах:

- опрос для анализа усвоения материала предыдущей лекции;
- письменные работы по темам практических занятий.

6.2. Рубежный и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций.

Рубежный контроль освоения заданных частей компетенций проводится по результатам выполнения различных индивидуальных заданий по видам самостоятельной работы по дисциплине. Средствами контроля являются индивидуальные задания на выполнение запланированных видов самостоятельной работы и формы представления результатов выполненной работы. Объектами рубежного контроля являются компоненты заявленных дисциплинарных частей компетенций.

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций:

1) Зачёт. Условия проставления зачёта по дисциплине: Зачёт по дисциплине выставляется по итогам проведённого промежуточного контроля и при выполнении заданий всех практических занятий.

2) Экзамен. Экзамен по дисциплине проводится письменно по билетам. Билет содержит два теоретических вопроса и одно практическое задание.

Фонд оценочных средств является обязательным разделом РПД (разрабатывается как приложение к рабочей программе дисциплины), включает типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП.

Тест для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена

Тестовые задания по Управлению в СКС

Тест №1 Вопрос 1. Какой показатель используют для характеристики бедности?

1. минимальный набор продуктов питания;
2. дефицит дохода бедных семей;
3. коэффициент бедности;
4. индекс бедности;
5. прожиточный минимум.

Вопрос 2. Сколько уровней жизни принято определять при проведении социологических исследований?

1. 2;
2. 3;
3. 4;
4. 5;
5. 6.

Вопрос 3. Какие потребности признаются обществом общественно-полезными?

1. иррациональные;
2. рациональные;
3. личные;
4. коллективные;
5. частные.

Вопрос 4. Что характеризуют показатели номинальных доходов населения?

1. величину потребительского спроса;
2. размер оказанных платных услуг;
3. размер выплат из различных социальных фондов;
4. сумму платежей за непродовольственные товары;
5. сумму начисленных доходов.

Вопрос 5. Как называется нижний предел выплачиваемой работникам заработной платы?

1. прожиточный уровень;
2. минимальный размер оплаты труда;
3. законодательно установленный размер оплаты труда;
4. размер заработной платы с выплатой социального пособия;
5. тарифная ставка работника.

Вопрос 6. В чем находит отражение экономический кризис в России?

1. в объеме сбережений в Сбербанке РФ;
2. в объеме экспорта продуктов питания;
3. в структуре потребления населения;
4. в количестве маргинальных лиц;
5. в росте уровня преступности.

Вопрос 7. Что на современном этапе является сдерживающим фактором роста безработицы в стране?

1. кредиты МВФ;
2. золотой запас страны;
3. экспорт природных ресурсов страны;
4. личные подсобные хозяйства населения;
5. увеличение объема импорта продовольствия.

Вопрос 8. Какой фактор исключает возможность объективной оценки распределения доходов в обществе?

1. достоверность отчетной информации;
2. несовершенство методик заполнения бухгалтерской отчетности;
3. наличие "черного нала";
4. большой объем оказываемых частным образом услуг;
5. недоучет доходов населения.

Вопрос 9. На основании какого показателя определяется реальное содержание доходов населения?

1. покупательной способностью населения;
2. личных вкладов граждан в сберегательные банки;
3. объема розничной торговли;
4. темпов прироста объемов производимой продукции;
5. объема жилищного строительства.

Вопрос 10. Что является одним из направлений использования доходов населения?

1. расширение оптовой торговли;
2. продажа ювелирных изделий;
3. приобретение иностранной валюты;
4. развитие туризма;
5. прирост денежных сбережений.

Вопрос 11. Какой вид коллективных договоров определяет общие принципы социально-экономической политики?

1. территориальный;
2. отраслевой;
3. генеральный;
4. коллективный, заключаемых предприятием;

5. индивидуальный.

Вопрос 12. Что является препятствием для эффективного использования договорных отношений между предпринимателем и работником в России?

1. экономическая ситуация в стране;
2. несовершенство законодательной базы о труде;
3. «незрелость» трудовых коллективов;
4. слабая работа профсоюзных организаций;
5. уровень заработной платы на предприятиях.

Вопрос 13. Какой метод государственного и регионального регулирования оплаты труда является одним из основных?

1. внедрение хозрасчета;
2. развитие принципов социального партнерства;
3. перевод предприятия на самофинансирование и самоокупаемость;
4. использование тарифной системы;
5. установление сдельной системы оплаты труда.

Вопрос 14. Какой вид коллективных договоров определяет общие принципы социально-экономической политики?

1. территориальный;
2. отраслевой;
3. генеральный;
4. коллективный, заключаемых предприятием;
5. индивидуальный.

Вопрос 15. Что является препятствием для эффективного использования договорных отношений между предпринимателем и работником в России?

1. экономическая ситуация в стране;
2. несовершенство законодательной базы о труде;
3. «незрелость» трудовых коллективов;
4. слабая работа профсоюзных организаций;
5. уровень заработной платы на предприятиях.

Тест №2 Вопрос 1. Что является объектом социального мониторинга?

1. социальные процессы и явления;
2. трудовой коллектив;
3. структура управления;
4. показатели производственно-хозяйственной деятельности;
5. уровень безработицы в регионе.

Вопрос 2. Что выступает в роли интегрального показателя социального развития коллектива?

1. величина дохода, получаемого работниками за труд;
2. возможность удовлетворения потребностей членов трудового коллектива;
3. уровень потребностей общества;
4. оптимальное соотношение между величиной вознаграждения и социальными потребностями человека;
5. уровень удовлетворенности трудом.

Вопрос 3. Сколько этапов реализации включает модель ситуационного управления поведением?

1. два;

2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 4. Что является важной предпосылкой применения метода управления по целям?

1. наличие централизованной системы управления;
2. наличие горизонтальной структуры управления;
3. наличие опытных менеджеров по персоналу;
4. программа социального развития коллектива;
5. подбор и обучение кадров.

Вопрос 5. Какой вид обучения применяется на предприятиях для вновь принятых работников?

1. квалификационное;
2. наблюдающее;
3. вводное;
4. управленческое;
5. административное.

Вопрос 6. Какой экономический метод используется для оценки количественной социальной информации?

1. балансовый;
2. функционально-стоимостной;
3. индексный;
4. выборочный;
5. ценных подстановок.

Вопрос 7. Что обуславливает социальное неравенство?

1. наличие различных классов;
2. экономическое неравенство;
3. различный образовательный уровень населения;
4. государственная собственность на средства производства;
5. розничный уровень оплаты в регионах страны.

Вопрос 8. Что включает в себя понятие «социальная инфраструктура»?

1. условия труда и доходы населения;
2. социальные отношения;
3. социальное управление;
4. коллектив организации;
5. все виды социальной помощи.

Вопрос 9. На чем основано социальное управление?

1. законах развития общества;
2. социальной статистике;
3. результатах социологических исследований;
4. анализе уровня жизни населения;
5. знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий.

Вопрос 10. На чем базируется принятие управленческих решений в области социального менеджмента?

1. методах принятия управленческих решений;

2. теории управления;
3. показателей социальной статистики;
4. законодательной базе по социальным вопросам;
5. конкретных социологических исследованиях.

Вопрос 11. Что является одним из важных признаков научной организации управления?

1. использование законов развития общества;
2. использование данных социальной статистики;
3. определение зависимости между усилиями коллектива и результатами;
4. комплексный подход к трудовому коллективу;
5. индивидуальный подход к членам трудового коллектива.

Вопрос 12.

Трудовой коллектив – это развивающийся во времени и пространстве:

1. социальный объект;
2. объект управления;
3. коллектив работников;
4. функционирующая система производства;
5. один из факторов общественного развития.

Вопрос 13. Через сколько стадий генезиса проходит трудовой коллектив?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 14. Что характеризует показатель интеграции трудового коллектива?

1. возрастающее разнообразие трудового коллектива;
2. конфликтность коллектива;
3. согласованность внутри коллектива;
4. установление постоянного контроля за деятельностью коллектива;
5. нахождение оптимальной пропорции опыта и устремлений работников.

Вопрос 15. Что означает эволюция трудового коллектива?

1. учет влияния внешних факторов;
2. учет влияния внутренних факторов;
3. снижение управляемости;
4. приспособление к окружающей среде, интеграция в нее;
5. выход на новый этап развития.

Тест №3 Вопрос 1. Что лежит в основе концентрации усилий и ресурсов трудовых коллективов?

1. получение максимального дохода;
2. улучшение социальных условий;
3. решение проблем жилья;
4. удовлетворение духовных и культурных потребностей;
5. решение наиболее важных проблем.

Вопрос 2. Что составляет основу трудового коллектива?

1. общественная организация;
2. социально-психологическая группа;

3. производственная организация;

4. руководство предприятия;

5. совет трудового коллектива.

Вопрос 3. Что является назначением административной структуры предприятия?

1. планирование развития предприятия;

2. управление производством;

3. прогнозирование перспективных видов деятельности;

4. установление норм и правил функционирования организации;

5. реализация поставленных трудовым коллективом социальных вопросов.

Вопрос 4. С формирования каких структур начинается формирование трудового коллектива?

1. управляющих органов;

2. плановых органов;

3. отдела кадров;

4. производственных структур;

5. технических отделов.

Вопрос 5. Сколько существует видов социальных процессов по функциям, присущих каждой внутриколлективной организации?

1. два;

2. три;

3. четыре;

4. пять;

5. шесть.

Вопрос 6. Что является сущностью социального мониторинга?

1. сбор и систематизация первичной информации о проходящих социальных процессах;

2. анализ собранной информации;

3. комплексное использование всех источников данных о социальных процессах;

4. определение тенденций социального развития общества;

5. использование большого объема специальной информации.

Вопрос 7. Каково назначение показателей, характеризующих образ жизни различных групп населения?

1. определение фактического уровня жизни населения;

2. разработка программы выхода страны из кризиса;

3. определения факторов, влияющих на социальное развитие общества;

4. определение объективных условий жизни людей;

5. подготовка мероприятий по социальной защите трудящихся.

Вопрос 8. В какой области находится значительная часть мотивов работников?

1. бессознательного;

2. реального;

3. иррационального;

4. призрачного;

5. фантазий.

Вопрос 9. Что является одним из эмпирических аналогов состояния мотивации людей?

1. получение источников к существованию;

2. возможность много путешествовать;
3. повышение культурного уровня;
4. удовлетворенность трудом;
5. инстинкт жизни.

Вопрос 10. Какой организационной системой модели регулируется трудовое поведение работников?

1. целевой установкой;
2. системой мотивации;
3. ситуационным управлением поведения;
4. участием в принятии решения;
5. соучастием в прибылях предприятия.

Вопрос 11. На что направлен адаптирующий вид приспособления трудового коллектив?

1. на реорганизацию предприятия;
2. на выполнения предписанных вышестоящей организацией требований;
3. на приспособление к внешней среде;
4. на изменение внешней среды;
5. на снижение уровня конфликтности в коллективе.

Вопрос 12. Что упрощает работу органов управления?

1. субординация;
2. демократичность;
3. иерархия;
4. выборность;
5. постановка четких целей.

Вопрос 13. В чем заключается суть социального управления коллективом?

1. в мобилизации усилий производства на решение поставленных производственных задач;
2. в выработке программы решения социальных проблем коллектива;
3. в реализации социальной программы;
4. в заключение трудовых контрактов между администрацией и трудовым коллективом;
5. в направленном регулирование отношений социальных групп.

Вопрос 14. Что означает термин «рекламация»?

1. создание творческой атмосферы в коллективе;
2. восстановление способности к труду;
3. система поощрений коллектива;
4. оценка производственного потенциала;
5. определение степени влияния коллектива на внешнюю среду.

Вопрос 15. Каждая форма социальной защиты работников фирмы применяется в США?

1. обеспечение работников жильем;
2. выплата социальных пособий;
3. социальное страхование;
4. обеспечение получения бесплатного образования;
5. бесплатное медицинское обслуживание.

Тест №4 Вопрос 1. Что понимается под термином «коллектив»?

1. совокупность взаимодействующих индивидов;
2. персонал организации;
3. работники основного производства;
4. руководство предприятия;
5. работники основного и вспомогательного производства.

Вопрос 2. Кто является объектом социального управления в организации?

1. работники основного производства;
2. работники основного и вспомогательного производства;
3. администрация предприятия;
4. коллектив;
5. работники филиалов и «дочерних» предприятий.

Вопрос 3. Что является главным назначением социального планирования в организации?

1. реализация поставленных целей предприятия;
2. обеспечение прогнозируемости и обоснованности принимаемых решений;
3. наиболее полное использование имеющихся материальных и трудовых ресурсов;
4. определение потребности в финансовых ресурсах;
5. внедрение новой техники в производство.

Вопрос 4. Как называется совокупность взаимосвязанных социальных проектов?

1. план социального развития;
2. план инноваций;
3. социальная программа;
4. прогноз;
5. маркетинговый план.

Вопрос 5. Что является основным показателем эффективности социального управления на уровне «человек – рабочее место»?

1. получение высокой заработной платы;
2. удовлетворенность работников различными сторонами жизнедеятельности;
3. возможность повышения культурного и образовательного уровня;
4. обеспеченность жильем;
5. социальное страхование.

Вопрос 6. Какой процент работников промышленности, по данным Госкомстата, находился в состоянии частичной занятости в 2018 г.

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 7. Каков удельный вес предприятий, нарушавших сроки выплаты заработной платы в 2018 г.?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 40%;
5. 50%.

Вопрос 8. В чем заключается государственная политика России в области социального управления?

1. в создании общества «всеобщего благоденствия»;
2. в обеспечении регулярных выплат социальных пособий нуждающимся в них гражданам;
3. в выработке эффективной налоговой системы;
4. в нахождении оптимальной модели социальной помощи малоимущим слоям населения;
5. в реализации либеральной модели.

Вопрос 9. Какой принцип является приоритетным при разработке предприятиями планов социального развития?

1. научный подход;
2. эмпиризм;
3. объективизм;
4. прогнозный;
5. программный.

Вопрос 10. К чему приводит отсутствие программы при социальном планировании?

1. к многовариантности;
2. к снижению достоверности прогнозных данных;
3. к отсутствию научного подхода;
4. к одновариантности;
5. к выбору оптимального решения.

Вопрос 11. Что является главной задачей, решаемой при социальном планировании?

1. определение лиц, нуждающихся в социальной помощи;
2. выработка критериев оказания помощи отдельным группам работников;
3. изыскание социальных резервов;
4. распределение всех материальных резервов между всеми работниками;
5. сбор и систематизация требуемых данных.

Вопрос 12. Какой процент высококвалифицированных и стабильных работников обеспечивает производственную надежность бригады?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 30-40%;
5. 50%.

Вопрос 13. Сколько часов в неделю работают японские рабочие?

1. 36;
2. 41;
3. 45;
4. 48;
5. 52.

Вопрос 14. На сколько процентов удалось снизить смертность от сердечнососудистых заболеваний в США за счет борьбы с курением и улучшением качества питания?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 40%;
5. 50%.

Вопрос 15. Какой способ является начальным при организации социального планирования на предприятии?

1. сбор первичной информации;
2. введение социального паспорта;
3. обработка и систематизация отчетных данных о социальном положении коллектива;
4. разработка программы обработки на ЭВМ полученных данных;
5. написание пояснительной записки.

Тест №5 Вопрос 1. Что является основной задачей Совета по социальному планированию предприятия?

1. разработка стратегии социального управления;
2. прогнозирование социального развития коллектива;
3. коллегиальная выработка решений;
4. установление приоритетов развития различных сфер социальной деятельности;
5. подготовка мероприятий по социальной защите трудящихся.

Вопрос 2. Какова роль нормативного метода в социальном планировании на предприятии в последнее десятилетие?

1. снижается;
2. не изменилась;
3. возросла;
4. резко возросла;
5. постоянно меняется.

Вопрос 3. Что является главной причиной неритмичности производства?

1. несовершенство внутризаводского планирования;
2. срыв срока поставок комплектующих изделий;
3. дефицит материальных ресурсов;
4. финансовый кризис;
5. систематические нарушения трудовой деятельности.

Вопрос 4. Какова роль технологизации социального управления?

1. анализирует;
2. усложняет;
3. не влияет;
4. упрощает и оптимизирует;
5. постоянно меняется.

Вопрос 5. Каков удельный вес ежегодно прекращающих работать руководителей?

1. 3%;
2. 5%;
3. 7%;
4. 10%;
5. 15%.

Вопрос 6. План социального развития коллектива является составной частью плана...

1. производственного;
2. инновационного;
3. маркетингового;
4. финансового;
5. перспективного плана экономического и социального развития предприятия.

Вопрос 7. С каким планом наиболее тесно связан план социального развития?

1. финансовым;
2. труда и заработной платы;
3. инновационным;
4. маркетинговым;
5. производственным.

Вопрос 8. Что отражается в разделе плана социального развития предприятия «Организация и реализация плана»?

1. цели и задачи плана;
2. создание благоприятных условий труда;
3. определение порядка осуществления разработки плана;
4. повышение благосостояния и культурного уровня;
5. воспитание общественно активной личности.

Вопрос 9. На сколько групп рекомендуется классифицировать социальные показатели «Методикой социального планирования коллектива предприятия»?

1. две;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 10. При какой форме планирования социальные цели и задачи находят выражение в цифровых показателях?

1. качественной;
2. конкретной;
3. стохастической;
4. традиционной;
5. количественной.

Вопрос 11. Каким службам принадлежит большая роль в формировании информационной базы социального планирования?

1. техническим;
2. плановым;
3. социальным;
4. отдела труда и заработной платы;
5. отдела кадров.

Вопрос 12. Какой статус имеют следующие документы: личные карточки, анкеты, заявления, жалобы?

1. официальные;
2. неофициальные;
3. первичные;

4. вторичные;
5. регистрационные.

Вопрос 13. В каком документе рекомендуется накапливать данные в ходе проводимых социологических исследований?

1. бухгалтерском балансе;
2. финансовом отчете;
3. отчете по труду и заработной плате;
4. производственном отчете;
5. банке социальной информации.

Вопрос 14. Как классифицируются документы, составляемые на базе прямого наблюдения?

1. первичные;
2. вторичные;
3. общие;
4. личные;
5. официальные.

Вопрос 15. Какой документ является исходным для расчетов показателей социального плана?

1. баланс;
2. годовой отчет о производственной деятельности;
3. отчет по труду и заработной плате;
4. социальный паспорт;
5. финансовый отчет.

Примерные темы для написания эссе

1. Методика как технологический процесс в группе социально-культурных технологий.
2. Основные группы социально-культурных технологий.
3. Средства, формы и методы социально-культурной деятельности как основные составляющие технологического процесса.
4. Современные информационно-просветительные технологии.
5. Технология рекреативно-оздоровительной деятельности в учреждениях культуры.
6. Понятие и особенности драматургии культурно-досуговых программ
7. Специфические особенности драматургии культурно-досуговой программы в сравнительном анализе учреждения культуры широкого профиля и театра.
8. Технологии создания сценария культурно-досуговой программы.
9. Идеино-тематический план замысла культурно-досуговой программы.
10. Композиция сценария и уровни сценарной записи.
11. Художественный монтаж сценария культурно-досуговой программы.
12. Технологии организации отдыха и развлечений в сфере досуга.
13. Классификация игр, их виды.
14. Особенности организации досуга детей и подростков в клубах по месту жительства.
15. Общая классификация и назначение технологий, используемых в социокультурной работе с детьми и подростками, имеющими проблемы в развитии.
16. Особенности молодежного досуга.
17. Технология досуговой деятельности старших возрастных групп населения.
18. Технология организации семейного досуга.
19. Творческий метод в деятельности учреждений культуры, его характеристика.
20. Театрализация, иллюстрирование и игра как творческие методы деятельности учреждений культуры.
21. Общие положения музыкального оформления культурно-досуговых программ.
22. Музыкальные жанры в культурно-досуговых программах.
23. Конкурсные программы, их виды, функции и методика подготовки.
24. Основные этапы проведения культурно-досуговой программы.
25. Понятие, свойства и классификации информационных технологий.
26. Информационные технологии управления: основные понятия.
27. Этапы технологического процесса обработки данных.
28. Место информационных технологий в организационной структуре предприятия СКС.
29. Организация информационного обмена на предприятии СКС.
30. Оценка эффективности информационных технологий управления.
31. Методология проектирования информационных технологий управления.
32. Перспективы использования Интернет-технологий в деятельности организаций СКС.
33. Гипертекстовая и мультимедийная технологии обработки информации.

1. Понятие и функции социального управления
2. Социальное управление и его связь с другими дисциплинами
3. Понятие социальной организации как системы
4. Социальная подструктура фирмы
5. Идентичность персонала
6. Социальный контроль
7. Организационная культура
8. Социальный капитал
9. Конфликты в организациях
10. Традиционные методики информационно-просветительской деятельности.
11. Современные информационно-просветительские технологии.
12. Управление в социально - культурной деятельности.
13. Условия формирования и специфика социокультурного менеджмента.
14. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики и как объект управления.
15. Виды социокультурного менеджмента и профессиональная компетентность менеджера.
16. Профессиональная компетентность социокультурного менеджера.
17. Социокультурная деятельность как самоуправляемый процесс.
18. Модификация систем управления социокультурной деятельностью.
19. Принципы формирования инновационных моделей управления социокультурной деятельностью.
20. Технологии планирования деятельности учреждений социокультурной сферы.
21. Структура федеральных органов управления культурой. Управленческие взаимоотношения федеральных и региональных органов управления.
22. Управление кадрами в социокультурном учреждении.
23. Система повышения квалификации и аттестация кадров в социокультурной сфере.

1. Социокультурная деятельность как объект управления
2. Развитие управленческой мысли и основные теории управления
3. Социальная организация
4. Организационная культура
5. Диагностика эффективности организационной культуры
6. Социальное проектирование
7. Формы социального проектирования
8. Способы прогнозирования; социальное планирование и социальное конструирование
9. Информационные процессы в управлении организацией
10. Информационные технологии как инструмент формирования управленческих решений
11. Методы и модели формирования управленческих решений использование имитационного моделирования при принятии управленческих решений

Фонд оценочных средств является обязательным разделом РПД (разрабатывается как приложение к рабочей программе дисциплины).