

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль - Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 108

зачет - 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
- лекции	18	18
- практические	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Зачет		
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Кадровая безопасность организации и государственной службы", утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент



Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



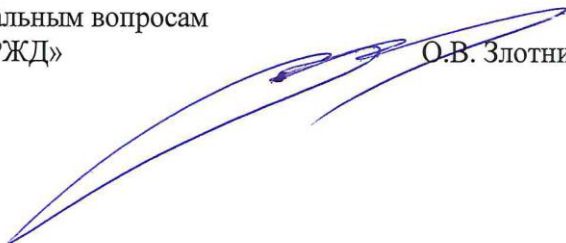
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цели освоения дисциплины

1	ознакомить студентов с ресурсными возможностями человеческого фактора в управлении современными организациями в условиях рыночной экономики; раскрыть особенности управленческой деятельности в организациях; раскрыть особенности в построении эффективных групп и команд, в формировании организационной культуры, психологические и социальные механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности управленческих систем.
---	---

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	раскрыть сущность, структуру и функции, базовые принципы и методы социопсихологического менеджмента
2	рассмотреть классические парадигмы и концепции социопсихологического менеджмента
3	показать современное научное состояние и перспективные тенденции развития социопсихологического менеджмента в России и в мире
4	сформировать навыки и умения поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социопсихологической информации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
3	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
4	Б2.В.01 (У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
5	Б1.Б.08 Политология
6	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
7	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

1	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
2	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
3	Б1.Б.12 Социология
4	Б1.Б.19 Карьерная стратегия и служебная тактика
5	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
6	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
7	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
8	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
9	Б1.В.09 Рынок труда
10	Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности
11	Б1.В.14 Регламентация, нормирование и оплата труда
12	Б1.В.16 Организационная культура
13	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
14	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
15	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
16	Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации
17	Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства
18	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
19	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная

20	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
----	--

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе»
Уметь	общаться в коллективе, работать в команде
Владеть	частично способами ведения диалога и делового спора

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
Уметь	в основном толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий
Владеть	Владеть в основном навыками работы в коллективе

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме социально-психологические особенности коллективного взаимодействия
Уметь	в полной мере использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации
Владеть	в полной мере навыками использования техник достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования деятельности
Уметь	фрагментарно планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности
Владеть	частично приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.
Уметь	в основном самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.
Владеть	в основном способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития.

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности
Уметь	в целом реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях
Владеть	в целом приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично общие понятия социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
-------	--

Уметь	частично формировать собственную точку зрения с учетом социологии и психологии управления
Владеть	частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном теоретические аспекты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
Уметь	использовать инструменты поддержки собственной точки зрения позволяющие формировать культуру мышления основываясь на знании социологии и психологии управления
Владеть	в основном навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме общие принципы и инструменты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения в профессиональной деятельности
Уметь	в полной мере использовать инструменты поддержки собственной точки зрения в профессиональной деятельности
Владеть	в полной мере навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления и с учетом профессиональной деятельности
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы трудового законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента
Уметь	определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными отношениями
Владеть	частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в целом в основном инструменты социологии и психологии управления, посредством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии,
Уметь	определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда,

Уметь	в полной мере в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и
Владеть	в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Социопсихологический менеджмент»
2	предмет, объект, задачи и методы социологии и психологии управления
3	основные школы науки управления
4	содержание теорий и концепций, относящихся к социологии управления
5	специфику изучения структуры организаций и управления, внешней среды, мотивации, культуры и инноваций в социологии управления
6	теории лидерства и руководства в современной психологии управления
7	психологические особенности управленческой деятельности руководителя
8	психологические аспекты принятия управленческого решения
9	психологические аспекты исполнительской деятельности
10	основные виды конфликтов в управленческой деятельности и стратегии их разрешения
Уметь	
1	применять понятийный аппарат, описывающий управленческую деятельность в практической работе
2	использовать теоретические основы построения управленческой деятельности с учетом её социально-психологических характеристик в управлении организацией
3	использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами
4	применять методы социологии управления для анализа управленческих ситуаций
5	анализировать мотивацию работников
6	определять факторы модернизации организации на основе анализа
7	применять методы оценки исполнительской деятельности на практике
Владеть:	
1	методами организации взаимодействия и профессионального общения
2	методикой определения стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»
3	приемами ведения деловой беседы; методами принятия индивидуальных и коллективных решений
4	способами реализации мотива власти; методами преодоления конфликтных ситуаций
5	методами оценки стиля управленческой деятельности
6	принципами написания распорядительных документов
7	приемами организации командной работы

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1 Социология и психология в теории управления				

1.1	Предметная область социологии и психологии управления. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.2	Методы изучения объектов и субъектов управления. Типы социальных отношений.«Социальные институты» Типы социальных институтов. Типы	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу,	3	6	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.4	Социальное управление как общественное явление». Сущность и содержание социального управления. История управленческой социальной мысли. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.5	Социальное управление как общественное явление». Социальная природа управления. Классические концепты социологии управления (К. Маркс, М. Вебер, Э. Дюркгейм). Классовая структура общества, социальные конфликты, рационализация общества, разделение труда, аномия и управление. «Понятие социальной организации». Признаки социальной организации. Социальная	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу,	3	6	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.7	Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. Нормативное и	3	2	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.8	Классификация социальной организации. Стратификация. Типы стратификационных систем. Формальные и неформальные организации. Организационная	3	4	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу,	3	6	ОК-6 ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
	Раздел 2 Личность как субъект и объект управления				
2.1	«Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство и лидерство. Теории лидерства и стили руководства. Типология власти.	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.2	«Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство. Лидерство. Формы власти. «Стиль лидерства». Лидер-эксперт, компанейский лидер, силовой лидер, командный	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	3	6	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3

2.4	«Мотивация в деятельности руководителя». Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.5	«Мотивация в деятельности руководителя». Объект. Потребность. Мотивирование. Мотивация. Стимул. Психологические закономерности мотивации. Побудительные силы личности.«Стимулирование персонала». Современные системы стимулирования персонала. Моральное стимулирование персонала в организации. Определение стимулирования Способы морального стимулирования персонала.	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания/Ср/	3	6	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.7	Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации. /Лек/	3	2	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.8	Стрессоустойчивость группы как фактор управления.Стресс. психологический стресс. Дистресс. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации.Стрессогенная среда. /Пр/	3	4	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
2.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, выполнение	3	6	ОК-7, ОПК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления					
3.1	Управление социальной организацией». Понятие и признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Нормативное и девиантное поведение в организации. Организационная культура как	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.2	«Управление социальной организацией». Управленческое решение. Поведение руководителей при принятии решений. Психологические параметры решения. Управленческое воздействие. Типы, виды, способы и динамика управленческого воздействия. «Девиантное поведение в организации». Нормативное и девиантное поведение в организации. Причины девиантности. Акцентуации	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	3	6	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.4	«Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3

3.5	«Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Социальная группа. Команда. Командообразование. Командная роль. «Социально-психологический климат». Эмоции и эмоциональное состояние. Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	3	6	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.7	«Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Особенности коммуникации в организации, их структура и средства. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения.	3	2	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.8	«Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Коммуникация. Обратная связь. Управленческое распоряжение. Совещание. Управленческое общение. «Переговоры». Общая характеристика переговоров, их основные стадии. Основные тапы переговоров и способы подачи позиции. Подходы и типы поведения на	3	4	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3
3.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	3	6	ОК-6, ОК-7, ПК-9	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2., 6.1.2.3

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Николаев А.А.	Социология управления : учебник / А.А. Николаев. — 317 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://new.znanium.com/bookread2.php?book=760131	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Фененко Ю.В.	Социология управления / Фененко Ю.В., - 2-е изд. - 215 с. Режим доступа: http://new.znanium.com/bookread2.php?book=882964	М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015	100% online
6.1.2.2	Шуванов В.И.	Социальная психология управления: Учебник для	М.:ЮНИТИ-	100% online

		студентов вузов, обучающихся по специальностям "Маркетинг", "Коммерция" / Шуванов В.И. - 463 с. Режим доступа: http://new.znanium.com/bookread2.php?book=882750	ДАНА, 2015	
6.1.2.3	С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова	Психологические основы управления персоналом : учебное пособие /; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину. -. - 172 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9177-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017	100 % online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.3.1				
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.1.4.1				
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.mii.ru/ . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.			
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ				
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И.			

	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.

<p>Самостоя- тельная работа</p>	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы».

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Социопсихологический менеджмент» участвует в формировании компетенций: ОК-6; ОК-7; ОПК-6; ПК-9

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6; ОК-7; ОПК-6; ПК-9 при освоении образовательной программы (очная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.08 Политология	4	3
		Б1.Б.12 Социология	5	4
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.10.01 Кросс-культурные коммуникации	6	5
		Б1.В.ДВ.10.02 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2

		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	5
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Б1.Б.06 Математика	1,2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6

различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОК-7,ОПК-6, ПК-9 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	Минимальный уровень	Знать: понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе».
				Уметь: общаться в коллективе, работать в команде.
				Владеть: способами ведения диалога и делового спора
			Базовый уровень	Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
				Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий
				Владеть: навыками работы в коллективе
			Высокий уровень	Знать: социально-психологические особенности коллективного взаимодействия
				Уметь: использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации
				Владеть: навыками использования техник достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций

ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	Минимальный уровень	Знать: содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.
				Уметь: планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
				Владеть: приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.
			Базовый уровень	Знать: принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.
				Уметь: самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.
				Владеть: способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития.
			Высокий уровень	Знать: характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности
				Уметь: реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях
				Владеть: приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	Минимальный уровень	Знать: частично общие понятия социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения
				Уметь: формировать собственную точку зрения с учетом социологии и психологии управления
			Владеть: частично культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	
			Базовый	Знать: в основном теоретические ас-

			уровень	<p>пекты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения</p> <p>Уметь: использовать инструменты поддержки собственной точки зрения позволяющие формировать культуру мышления основываясь на знании социологии и психологии управления</p> <p>Владеть: навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления</p>
			Высокий уровень	<p>Знать: в полном объеме общие принципы и инструменты социологии и психологии управления позволяющие формировать культуру мышления и собственную точку зрения в профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать инструменты поддержки собственной точки зрения в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками мышления и способностью к восприятию обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения в области социологии и психологии управления и с учетом профессиональной деятельности</p>
ПК-9	<p>знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и</p>	<p>Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать: частично основы трудового законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента социологии и психологии управления</p> <p>Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными от-</p>

<p>времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>				ношениями	
				Владеть: частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом	
				Базовый уровень	Знать: в основном инструменты социологии и психологии управления, по средством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда
					Уметь: определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
					Владеть: в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии управления
				Высокий уровень	Знать: в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
					Уметь: в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала
					Владеть: в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (про-

				фессии, специальности) и их коррекция с учетом требований социологии и психологии управления
--	--	--	--	--

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
3 семестр					
1	2	Текущий контроль	Тема: «Предмет и методы современной психологии управления персоналом»»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
2	4	Текущий контроль	Тема: «Понятие социологии управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
3	6	Текущий контроль	Тема: «Основные психологические законы управления персоналом»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
4	8	Текущий контроль	Тема «Личность руководителя: психологический портрет»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
5	10	Текущий контроль	Тема «Работа менеджера над собой»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
6	12	Текущий контроль	Тема «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
7	14	Текущий контроль	Тема «Конфликты в системе управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
8	16	Текущий контроль	Тема «Кадровая политика в системе управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
9	18	Текущий контроль	Тема «Формирование «команды» и ее роль в организации»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)

10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления.	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Собеседование (устно)
----	----	----------------------------------	--	-------------------------------	-----------------------

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(заочное обучение)**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
1	3	Текущий контроль	Тема: «Предмет и методы современной психологии управления персоналом»»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
2		Текущий контроль	Тема: «Понятие социологии управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
3		Текущий контроль	Тема: «Основные психологические законы управления персоналом»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
4		Текущий контроль	Тема «Личность руководителя: психологический портрет»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
5		Текущий контроль	Тема «Работа менеджера над собой»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
6		Текущий контроль	Тема «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
7		Текущий контроль	Тема «Конфликты в системе управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
8		Текущий контроль	Тема «Кадровая политика в системе управления»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
9		Текущий контроль	Тема «Формирование «команды» и ее роль в организации»	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тестирование (письменно)
10		Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Социология и психология в теории управления. Раздел 2 Личность как субъект и объект управления. Раздел 3 Организация как	ОК-6 ОК-7 ОПК-6 ПК-9	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими концепциями; – осуществление интерпретации итогов лабораторной работы, оценка применимости полученных данных на практике.	Темы работ по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
3	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Вопросы по темам
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практи-

			ческим заданиям)
5	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
Промежуточная аттестация			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Выставляется по итогам текущего контроля

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая

	связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной лабораторной работе, может выбрать оптимальный электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него есть понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией.
«хорошо»	Студент не сразу отвечает на вопросы по проделанной лабораторной работе, освоил основной электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него появилось понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«удовлетворительно»	Студент может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, неуверенно владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не всегда понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«неудовлетворительно»	Студент не может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией

Критерии и шкала оценивания теста

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
6-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 60 баллов	«неудовлетворительно»

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Раздел 1 Социология и психология в теории управления

Предметная область социологии и психологии управления. Возникновение психологических проблем, касающихся лидерства. Психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными

Социальное управление как общественное явление». Сущность и содержание социального управления. История управленческой социальной мысли. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Три модели социального управления: субординация, реординация и координация.

Социальная организация: понятия, классификация, признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем. Нормативное и девиантное поведение в организациях

Раздел 2 Личность как субъект и объект управления

Руководство и лидерство в структуре организации». Руководство и лидерство. Теории лидерства и стили руководства. Типология власти.

Мотивация в деятельности руководителя». Суть и структура мотивации человека. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие человеческих ресурсов

Стрессоустойчивость группы как фактор управления. Стрессогенность функционально-ролевой структуры организации

Раздел 3 Организация как предмет исследования социологии и психологии управления

Управление социальной организацией». Понятие и признаки социальной организации. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Нормативное и девиантное поведение в организации. Организационная культура как социально-психологическая проблема

Управленческая команда как вид и форма коллективного управления». Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе

Коммуникативные процессы в управленческой деятельности». Особенности коммуникации в организации, их структура и средства. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Виды и механизмы делового общения

Учебная литература

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

по теме «Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 7 заданий.

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания и практического интереса к человеку в системе управления.
2. Междисциплинарный характер дисциплины «Социология и психология управления».
3. Общественная (групповая) потребность в управлении.
4. Структура социальной системы и управление (самоуправление) в ней.
5. Общие понятия управления. Объект и предмет управления.
6. Социальные последствия и ответственность за результаты управления.
7. Управление как трудовой процесс. Структура кадров управления.

Образец типового варианта контрольной работы
по теме «Личность руководителя: психологический портрет»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 3 задания.

- 1 Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического единства между (сплоченности) всеми социальными группами системы управления.
2. Методы управления.
3. Лидерство в структуре управления

3.3 Типовые задания для подготовки доклада, сообщения

Ниже приведены образцы типовых заданий для докладов и сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для подготовки доклада, сообщения
по теме «Предметная область социологии и психологии управления»

1. Методы изучения объектов и субъектов управления.
2. Социальные отношения.

Образец типового задания для подготовки доклада, сообщения
по теме «Руководство и лидерство в структуре организации»

1. Руководство.
2. Лидерство.
3. Формы власти.

3.4 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня (пример)

4. Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.
5. Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня
6. по теме «Раздел 1. Концепция организационной культуры»
7. Предел длительности контроля – 15 минут.
8. Предлагаемое количество заданий – 1.
9. 1. Перечислите основные этапы формирования организационной культуры?

3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня (пример)

10. Используются варианты заданий (кейсов) тестовых заданий по дисциплине «Организационная культура», предусмотренных рабочей программой данной дисциплины
11. Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.
12. Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

13. по теме «Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений»
14. Обычно выделяют пять этапов изменения. На каком из перечисленных этапов происходит подготовка фирмы к изменениям:
15. а) планирование
16. б) «размораживание»
17. в) непосредственное осуществление изменения
18. г) «замораживание»
19. д) оценка результатов проведенной инновации

3.6 Типовые тестовые задания для проведения тестирования

Ниже приведены образцы типовых тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец тестовых заданий по теме

«Предмет и методы современной психологии управления персоналом»

1. Какого ученого считают родоначальником науки управления? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) А. Файоль;
- б) Ф. Тейлор;
- в) А. Этциони;
- г) А. Маслоу;
- д) Э. Мэйо.

2. Главными принципами, какого подхода являются единство командования и единство руководства? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства Д. Макгрегора.

3. В основу какой теории лег эксперимент, доказавший, что на производительность труда влияют не только технико-экономические, но и социально-психологические факторы? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;
- д) Теория стилей руководства.

4. Какой ученый выделил в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «Х», господствующий в прошлом, и стиль «У», к которому призывает доктрина «человеческих отношений». «Выберите правильный вариант ответа»

- а) А. Файоль;
- б) Д. Макгрегор;
- в) А. Этциони;
- г) А. Маслоу;
- д) Э. Мэйо.

Образец тестовых заданий по теме

«Управленческая деятельность как предмет психологического анализа»

1. Каким образом соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;
- б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
- в) «менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

2. Управление – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на экономическую систему.
- б) Воздействие на управляемую систему.
- в) Воздействие на принятие решений
- г) Воздействие на деятельность.

3. Развитие управленческой мысли включало изучение: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Задачи управления, человека, управленческую деятельность.
- б) Задачи управления.
- в) Человека.
- г) Управленческую деятельность.

4. Главная задача управления по Тейлору: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Обеспечение прибыли предпринимателя.
- б) Прибыль предпринимателя и благосостояние рабочего.
- в) Благосостояние рабочего.
- г). Интересы конкурентов.

5) Субъектом управления является: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Человечество.
- б) Управленческие группы и личности.
- в) Личности.
- г) Общество в целом.

6. Объект управленческого решения: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Лица, заинтересованные в управленческом решении.
- б) Лица, выполняющие управленческое решение.
- в) Лица, принимающие управленческое решение.
- г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

7. Стимулирование – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Воздействие на природу.
- б) Воздействие на механизмы.
- в) Метод повышения профессионального уровня работника.
- г) Метод повышения нравственного уровня личности.

Образец тестовых заданий по теме

«Личность руководителя: психологический портрет»

1. Нравственный выбор руководителя обусловлен: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Уровнем технического развития человечества.
- б) Уровнем технического прогресса.
- в) Уровнем нравственного развития личности.
- г) Уровнем профессиональной подготовки.

2. Требования к информации, учитываемые в управлении: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Точность и достоверность.
- б) Точность, достоверность, противоречивость.
- в) Краткость, точность, достоверность.
- г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

3. Верно ли, что выбор миссии и целей организации – это самое ответственное решение при стратегическом планировании? «Выберите правильный вариант ответа»

- Да
- Нет

4. Коммуникация в управлении – это: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Межличностное общение.
- б) Личная беседа и общее собрание.
- в) Общее собрание.
- г) Передача полномочий.

5. Условием успешности деловых переговоров являются: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Сближение интересов
- б) Расхождение интересов
- в) Знание интересов
- г) Понимание интересов.

6. Принципиальные переговоры направлены на: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Сотрудничество и согласие
- б) Согласие
- в) Солидарность и реализацию своих интересов
- г) Конфликт.

Образец тестовых заданий по теме
«Конфликты в системе управления»

1. Социальный конфликт: «Выберите правильный вариант ответа»

а) Высшая стадия развития противоречий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, общества в целом, которая характеризуется усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов.

б) Отсутствие четкой системы социальных норм, разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам.

в) Прекращение работы рабочими и служащими.

2. Организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности, в ходе которой складываются отношения сотрудничества, общие интересы, ценности, нормы, это ... «Выберите правильный вариант ответа»

- а) социальная группа
- б) социальный институт
- в) трудовой коллектив
- г) трудовые ресурсы

3. Ценности и этические принципы организации содержатся в ее: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) стратегии
- б) миссии
- в) правилах внутреннего распорядка
- г) коллективном договоре

4. Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) Отправитель
- б) Сообщение
- в) Кодировка
- д) Декодировка

5. Какие из перечисленных элементов относят к централизованным структурам? «Выберите правильный вариант ответа»

- а) штаб
- б) цепь
- в) палатка
- г) дом

6. Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики: «Выберите правильный вариант ответа»

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций.

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Объективные предпосылки возрастания научного знания и практического интереса к человеку в системе управления.

2. Междисциплинарный характер дисциплины «Социология и психология управления».

3. Общественная (групповая) потребность в управлении.

4. Структура социальной системы и управление (самоуправление) в ней.

5. Общие понятия управления. Объект и предмет управления.

6. Социальные последствия и ответственность за результаты управления.

7. Управление как трудовой процесс. Структура кадров управления.

8. Профессионализм в управлении и профессионально значимые качества, необходимые субъекту управленческого труда.

9. Критерии оценки управленческого труда.

10. Иерархия и власть как объективные предпосылки процесса управления.

11. Виды власти и их связь с управленческой деятельностью.

12. Стили руководства, используемые в процессе управления.

13. Социальная группа как объект социального управления (признаки).

14. Функции аппарата управления. Симптомы бюрократизации в его деятельности.

15. Деятельность руководителя по укреплению социально-психологического единства между (сплоченности) всеми социальными группами системы управления.

16. Методы управления.

17. Уровень притязаний личности в организациях и связь их с управлением.
18. Социальное управление в корпорациях США.
19. Система управления в Японии: основные положения и принципы, социальный опыт.
20. Социальное управление на предприятиях Финляндии, Швеции.
21. Потребность, виды потребностей, их учет в управленческой деятельности.
22. Личностный потенциал работника в условиях рынка и его использование в системе управления.
23. Сущность организации, система управления в организации.
24. Основные теории организации и управления.
25. Самоуправление в трудовой организации.
26. Лидерство в структуре управления.
27. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя трудового коллектива в рыночных условиях хозяйствования.
28. Реализация профессионального управленческого комплекса руководителя в условиях рынка. Схема общения руководителя с подчиненными.
29. Социальное партнерство как управленческая проблема. Субъекты социального партнерства.
30. Основные факторы социального партнерства.
31. Механизм управления через систему социального партнерства.
32. Процессы принятия управленческих решений, их общая характеристика.
33. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений.
34. Структурная организация процессов принятия управленческих решений.
35. Феноменология процессов принятия управленческих решений.
36. Индивидуальные различия управленческих решений.
37. Способности к управленческой деятельности, их понятие в психологии.
38. Менеджерские характеристики и общеорганизационные способности.
39. Структурно-психологический критерий деления способностей.
40. Концепция организационной культуры. Понятие и структура.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения.
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация по результатам семестра проходит в форме зачета по итогам текущего контроля.

Текущий контроль студентов производится в следующей форме: написание конспектов лекций, защита практических работ, тестирование.

Рубежная аттестация студентов производится согласно календарному учебному графику в форме тестирования.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, описание требований к выполнению контрольной работе для студентов заочной формы обучения, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включены в состав УМКД.

Профессиональные способности, знания, навыки и умения оцениваются в соответствии с требованиями ФГОС подготовки бакалавра.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который на каждом практическом занятии:

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания в форме собеседования по заданиям теоретического и лабораторного курса. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит после последнего занятия по дисциплине.

В разделе «Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы.

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения те-

кущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Составитель - Анисимова Н.А.