


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: 
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:52
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a878808522525

МИНОБНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа – 1	Стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Б1.О.05 Социология труда и управления

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация
БАКАЛАВР

Форма обучения
Очная

Год набора 2026

Челябинск, 2026



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа – 1

Стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа – 1

Стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Паспорт Фонда оценочных средств

Направление подготовки: направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина: Б1.О.05 Социология труда и управления

Направленность (профиль): Управление персоналом

Семестр изучения: 7

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Система оценивания: оценивание результатов осуществляется в рамках «зачтено – не зачтено».

2. Перечень формируемых компетенций и этапы их формирования

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Социология» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;		Знать основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач



ПК-8	Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		Владеть навыками применять экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		Знать основные принципы разработки и корпоративной социальной политики.
		Уметь осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики
		Владеть навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики

3. Содержание оценочных средств по дисциплине

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
---	---	---	---------	---------------	----------------------------------




ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	Знать основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	1. Социология труда и управления как отрасль социологической науки	7	1	Доклад 1-2
	Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	1. Социология труда и управления как отрасль социологической науки	7	1 2,3	Доклад 3-4 Ситуационное задание
	Владеть навыками применять экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	2. Основные концепции социологии труда и управления. Современное состояние социологии труда и управления	7	1 Задание 4	Доклад 5-8 Ситуационное задание Доклад 7-8



ПК-8 Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Знать основные принципы разработки и корпоративной социальной политики.	2. Прогнозирование в управлении	7	1 5	Доклад 9-11 Ситуационное задание
	Уметь осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики	3. Социальное управление: сущность, методы и практика	7	1 10,12	Доклад 12-13 Кейс-задание
	Владеть навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики	3. Социальное управление: сущность, методы и практика	7	1 6-9 11,13	Доклад 14,15 Ситуационное задание Кейс-задание

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа – 1	Стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2 Содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

Задание 1

Темы докладов:

1. Социология труда и управления: история и перспективы развития.
2. Основные методы и подходы в социологии труда и управления.
3. Социальные аспекты функционирования организации.
4. Социальное взаимодействие и управление.
5. Прогнозирование в социальном управлении.
6. Эффективность социального управления: методы оценки.
7. Современные концепции труда и управления.
8. Этические аспекты труда и управления.
9. Культура управления и ее влияние на эффективность организации.
10. Социальный контроль в управлении.
11. Методы социологического исследования в управлении.
12. Социальные проблемы в принятии управленческих решений.
13. Анализ и оценка социальных процессов в управлении.
14. Влияние социальных факторов на управление организацией.
15. Ценности и нормы в социальном управлении.

Ситуационные задачи:

Задание 2:

Вы работаете менеджером в компании, и вам необходимо принять решение о сокращении рабочих мест в одном из отделов. Какие социальные аспекты вы должны учесть при принятии этого решения?

Задание 3:

Вам поручено разработать программу стимулирования персонала для повышения производительности труда. Какие методы и подходы социологии управления вы можете использовать для решения этой задачи?

Задание 4:

Ваш отдел получил задание провести социологическое исследование среди сотрудников компании для выявления их удовлетворенности условиями труда. Разработайте план проведения такого исследования.

Задание 5:

Вы столкнулись с ситуацией, когда один из сотрудников вашего отдела не справляется со своими обязанностями, что негативно сказывается на работе всего отдела. Какие методы социального управления вы могли бы использовать для разрешения этой ситуации.



Задание 6:

Вы стали свидетелем конфликта между двумя сотрудниками вашей компании. Каковы ваши действия как менеджера с точки зрения социального управления?

Задание 7:

В крупную производственную компанию с жесткой иерархией (поколение «Х» в руководстве) пришли молодые специалисты (зумеры). Через 3 месяца 40% новичков уволились, объяснив это «отсутствием смыслов» и «токсичной атмосферой», хотя зарплата была выше рыночной.

С точки зрения теории мотивации (например, Э. Мэйо или Ф. Герцберга), объясните конфликт ценностей. Какие немонетарные методы управления помогут удержать молодежь в данной структуре?

Задание 8:

Вы – социолог-консультант при губернаторе региона N, где наблюдается массовый отток выпускников вузов в столицу.

Разработайте анкету из 10 вопросов для выявления «миграционных настроений» молодежи. Какие социальные показатели (кроме зарплаты) вы включите в исследование, чтобы понять, как сделать регион конкурентоспособным?

Задание 9

В связи с развитием нейросетей и автоматизации, часть рутинных функций сотрудников офиса была передана ИИ. Социальное напряжение в коллективе выросло: люди боятся увольнений и деградируют профессионально, теряя интерес к задачам.

Предложите управленческую стратегию «ресоциализации» работников. Как перераспределить функции между человеком и машиной, чтобы сохранить трудовую этику и вовлеченность персонала?

Кейс-задания

Задание 10

Сравните две модели управления: «Жесткий контроль» (контроль времени по тайм-трекерам, штрафы за опоздания) и «Управление по результатам» (свободный график, акцент на KPI). Какие социальные риски несет каждая модель? В какой из них выше риск профессионального выгорания и почему? Аргументируйте ответ, используя понятие «социального климата» в коллективе.

Задание 11



Опишите ситуацию скрытого конфликта («итальянская забастовка»), когда сотрудники формально выполняют все инструкции, но эффективность предприятия упала почти до нуля из-за обиды на новое распоряжение руководства.

Выступите в роли медиатора. Какие методы социологической диагностики помогут выявить истинную причину протеста? Предложите алгоритм переговоров «власть — работник».

Задание 12

Исследуйте статус курьеров или водителей такси, работающих через платформенные приложения. Можно ли считать таких работников полноценным трудовым коллективом? Проанализируйте, как отсутствие прямого контакта с руководителем («алгоритмическое управление») влияет на лояльность сотрудника и его профессиональную идентичность.

Задание 13

Проведите мини-исследование (интервью или опрос) среди двух групп: работников со стажем более 20 лет и молодежи до 25 лет. Сравните их ожидания от личности руководителя.

Как изменился запрос на стиль лидерства (от авторитарного к партнерскому) и как это влияет на конкурентоспособность современных компаний?

Оценочные средства для промежуточной аттестации представлены базой контрольных вопросов.

Вопросы для собеседования (зачета)

1. Структура и функции социологии управления.
2. Взаимосвязь социологии управления с другими науками, изучающими процессы управления.
3. Проблемы методологии социологии управления.
4. Прикладные социологические исследования управления и менеджмента.
5. Социометрия как метод изучения взаимоотношений в организации.
6. Теоретические предпосылки возникновения социологии управления.
7. Парадигмы и теории социологии управления.
8. Представления об управлении обществом в классической



социологии XIX в.

9. Государственное управление и теория элит В. Парето и Г. Моска.
10. М. Вебер о бюрократии.
11. Закон олигархических тенденций в теории Р. Михаэльса.
12. Концепция циркуляции элит В. Парето. «Львы и лисы».
13. Концепция научного менеджмента и научное управление Ф. Тэйлора.
14. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо.
15. Функциональная парадигма самоорганизации общества по Т. Парсонсу.
16. Развитие социологии управления в России.
17. Социальная природа и сущность управления.
18. Субъект и объект социального управления.
19. Виды взаимодействия объекта и субъекта управления.
20. Элементы системы управления обществом: социальные институты, организации и т.п.
21. Функции управления. Социальная направленность функций управления.
22. Социальное прогнозирование, методы социального прогнозирования.
23. Проблемы эффективности социальных прогнозов.
24. Социальное проектирование: сущность и виды социального проектирования.
25. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами.
26. Виды социальных институтов управления.
27. Государство как субъект и объект управления.
28. Структура, функции и формы государственного управления.
29. Особенности развития государственного и муниципального управления за рубежом и в России.
30. Управление социальными организациями.
31. Особенности социологического анализа проблем государственного и муниципального управления.
32. Цели, потребности и интересы в управлении.
33. Объективный характер государственного интереса.
34. Столкновение интересов внутри государства.
35. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства.




36. Потребности и интересы населения.
37. Потребности, ценности, мотивы и стимулы в управлении.
38. Бюрократия как социальный феномен.
39. Государственные и муниципальные служащие как социально-профессиональная группа.
40. Эффективность управления органов государственной и муниципальной власти.
41. Восприятие государственных и муниципальных служащих населением.
42. Понятие социальной технологии.
43. Применение социальных технологий в сфере экономики, культуры, социальной политики.
44. Социальные технологии предотвращения и разрешения конфликтов.
45. Социальные технологии политической власти.
46. Роль социологии в принятии управленческих решений.
47. Способы воздействия субъекта управления на объект.
48. Политическое управление и манипулирование.
49. Идеология и манипулирование.
50. Общественное мнение в системе управления.
51. Общественное мнение и групповые интересы.
52. Социология общественного мнения.
53. Массовая коммуникация в структуре управления.
54. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования.
55. Репутация и создание имиджа.

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Проводится устное собеседование по предложенным вопросам.

Собеседование предполагает развернутый ответ на теоретический вопрос, подготовку ответа, отражающего высокий уровень владения материалом, демонстрирующего способность аргументации собственной позиции по предложенному вопросу, оценивается преподавателем.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа – 1	Стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Критерии оценивания экзамена

«Зачтено» ставится, если студент демонстрирует содержательные и логично выстроенные ответы и позиции по исследуемой проблематике, отлично ориентируется в различных исследовательских подходах к проблеме; демонстрирует отличные знания по вопросу, отвечает на все дополнительные вопросы.

«Не зачтено» ставится, если студент не раскрывает содержание вопроса, демонстрирует отсутствие знаний по изучаемому предмету.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей сбора, анализа и обработки данных, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины.
3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: студент способен отвечать на 50 % вопросов.
4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социология труда и управления» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом по направлению подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа – 1

Стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Б1.О.05 Социология труда и управления

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация

БАКАЛАВР

Форма обучения

Очная

Год набора 2026

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 11 от 24.02.2026

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры социальной работы и социологии

Протокол заседания № 7 от 13.02.2026

Заведующий кафедрой

согласовано

Л.Б. Владыкина

Автор (составитель)

Ю. Н. Талалушкина

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1