

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАГХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра философии и социологии

Утверждена
решением кафедры
философии и социологии
Протокол от «31» августа 2018 г. № 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ОД.23 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Антикризисное государственное и муниципальное управление

Бакалавр

квалификация

очная, заочная

форма(ы) обучения

Год набора 2019

Волгоград, 2018 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.социол.н., доцент доцент кафедры философии и социологии
Мкртчян Е.Р.

Заведующий кафедрой философии и социологии

Кузеванова А.Л.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	41
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	45
6.1. Основная литература	45
6.2. Дополнительная литература	45
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	46
6.4. Нормативные правовые документы	46
6.5. Интернет-ресурсы	46
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	46

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.ОД.23 «Социология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-18	Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18.1.1.2	Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19.1.3	Способность применять знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Подготовка информации для разработки проектов организационных действий, документов, определяющих порядок исполнения служебных (трудовых) обязанностей; Разработка проектов организационных действий,	ПК-18.1.1.2	На уровне знаний: 1. Социальное проектирование, цели и задачи. Объект и субъект социального проектирования 2. Виды и этапы социального проектирования 3. Методики социального проектирования 4. Социальный проект. Признаки социального проекта. 5. Структура и основные требования к социальному проекту. 6. Внедрение социального проекта.
		На уровне умений: Составление организационной программы и проектная документация (социального паспорта) для социального проектирования

документов, определяющих порядок исполнения служебных (трудовых) обязанностей; Разработка плана внедрения организационных действий, определяющих порядок исполнения служебных (трудовых) обязанностей (Протокол форсайт-сессии № 1 от 30.08.2016 г.)		На уровне навыков: Подготовка социального проекта на основе данных социального паспорта и оргпрограммы.
Составление планов развития профессионального потенциала персонала организаций и подразделений; Разработка системы планирования деятельности персонала органов государственной власти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений; Осуществление кадровой работы и управления персоналом в органах государственной власти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений (Протокол форсайт-сессии № 1 от 30.08.2016 г.)	ПК-19.1.3	Знание основных теоретических положений: Групповая работа. Условия и аспекты групповой работы. Правила групповой работы. Групповая динамика, групповое давление, групповая сплоченность, групповая совместимость, групповая поляризация, распределение ролей, социальная фасилитация, групповые конфликты, социальная леность деиндивидуализация. Командная работа, процесс командной работы. Основные правила формирования команды. Признаки эффективной команды Своевременность формирования команды. Оптимальное количество участников/членов команды. Позиционирование (свое определенное место и своя определенная роль в команде). Формирование и развитие навыков командной работы. Формирование командного духа. Формирование команды. Инструменты формирования команды. Факторы, влияющие на развитие команды. Подготовка групповой сессии, презентация теоретической части, написание и сдача эссе. Подготовка проекта любого вида групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрация методов групповой работы в учебной группе.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.23 «Социология управления» принадлежит к блоку вариативная часть, дисциплины по выбору. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 5 семестре (по заочной форме обучения дисциплина осваивается на 4 курсе в течении сессии В). Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 4 ЗЕ (144 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области государственного и муниципального управления, социологии, информационных технологий в управлении, а также на приобретенных ранее умениях и навыках в сфере регионального и муниципального управления, территориально планирования, деловых коммуникаций. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для эффективного управления организациями на всех уровнях общества, разработки управленческих решений на основе социологического анализа организационно-управленческих проблем.

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.23 «Социология управления» реализуется после изучения: Б1.Б.10 Теория управления, Б1.Б.6 Социология, Б1.В.ОД.22 Управление проектами, Б1.Б.11 Основы государственного и муниципального управления, Б1.Б.9 Информационные технологии в управлении, Б1.В.ОД.19 Региональное управление и территориальное планирование, Б1.В.ОД.7 Государственное регулирование экономики, Б1.Б.22 Деловые коммуникации

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часов, на контроль – 54 часа.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 14 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 121 часов, на контроль – 9 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КС Р		
Тема 1	Социология управления как специальная социологическая дисциплина. Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления.	6	2		2		2	O, P
Тема 2	Классические управления (Ф. Тей. Файоль, М. Вебер и др	4	-		2		2	O,P
Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	4	-		2		2	O,P
Тема 4	Системные теории управления.	4	-		2		2	O,P
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	4	-		2		2	O, P
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	8	2		2		4	O, P
Тема 7	Становление соц управления в России.)	8	2		2		4	O, P
Тема 8	Организация как	8	2		2		4	O, P

	объект управления.							
Тема 9	Управление как социальная технология. Социальное управление.	6	-		2		4	<i>O, P</i>
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование планирование как элементы управленческой деятельности.	6	2		2		2	<i>O, P</i>
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	8	2		2		4	<i>O, P</i>
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	6	-		2		4	<i>O, P</i>
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	8	2		2		4	<i>O, P</i>
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	8	2		2		4	<i>O, P</i>
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	8	2		2		4	<i>O, P</i>
Тема 16-17	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	12	2		4		6	<i>O</i>
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		144 / 4 ЗЕ	20	-	34		54	36

Заочная форма обучения								
№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Тема 1	Социология управления как специальная социологическая дисциплина. Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления.	9	2				7	P
Тема 2	Классические управления (Ф. Тейлор, Г. Файоль, М. Вебер и др.)	7					7	O,P
Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	7					7	P
Тема 4	Системные теории управления.	7					7	P
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	9					7	P
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	7					7	P
Тема 7	Становление соц. управления в России.)	9			2		7	O,P
Тема 8	Организация как объект управления.	10	2				8	P
Тема 9	Управление как социальная	10			2		8	O,P

	технология. Социальное управление.							
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование планирование ка элементы управленческой деятельности.	8					8	P
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	8					8	P
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	8					8	P
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	8					8	P
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	8					8	P
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	10	2				8	P
Тема 16	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	12	2		2		8	P
Промежуточная аттестация		9						
Всего:		144 / 4 ЗЕ	8		6		121	9

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Примечание:

** – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;*

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.*

*** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО).

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Социология управления как специальная социологическая дисциплина.

Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления.

Определение понятия «социология управления». Цель и исследовательские задачи социологии управления. Методология социологии управления. Основной понятийный и категориальный аппарат социологии управления. Междисциплинарный характер социологии управления. Специфика социологического анализа проблем организации и социального управления. Объект социологии управления. Предмет социологии управления. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Субъект социологии управления. Задачи социологии управления. Функции социологии управления. Структура социологии управления. Понятийно–категориальный аппарат социологии управления. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Социология управления и менеджмент, их сходство и различие. Зарождение управления как новая парадигма воздействия на общественное развитие. Организация совместного труда на стадии первобытнообщинного строя, переход от присваивающего хозяйства к производству, формирование деспотических государств и управление ими. Исходные понятия об управлении в Древнем Китае и Древней Индии, на Ближнем Востоке в V-IV вв. до н.э. Становление управленческой мысли в античности (Сократ, Платон, Аристотель). Теологические основы управления в трудах средневековых мыслителей. Концепции управления Нового времени (Т. Мор и Т. Кампанелла, Н. Макиавелли). Социальные идеи о естественном праве Т. Гоббса и французских просветителей XVIII в. (Ш. Монтескье, М. Вольтера, Д. Дидро и др). Этапы возникновения и развития управления. Факторы возникновения современного управления. Основные управленческие революции. Религиозно-коммерческая революция. Административная революция. Производственно-строительная революция. Индустриальная революция. Менеджерская революция. Социальные предпосылки формирования классического научного социального управления. Методологические предпосылки классических теорий управления .

Тема 2. Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).

Особенности становления и развития западной организационно- управленческой науки. Тектология А.А. Богданова. Этапы развития управленческой науки. Вклад социологии в данный процесс и основные направления западных школ социологии управления. Классические теории организации и управления. Особенности «научной организации управления» Ф. Тейлора. Теория рациональности Ф.Тейлора. «Великие» принципы управления Ф.Тейлора. Обязанности администрации предприятия Тейлор. Концепции - "достигающего работника" и "достигающего руководителя". Концепция профессионального обучения. Развитие тейлоровских идей Ф.Гилбертом и Г. Эмерсоном. Административная теория А. Файоля. Основные функции и принципы административного управления А. Файоля. Цель и этапы управления. Концепция профессионального обучения. М. Вебер - основоположник "классической" теории организаций и управления. Типы власти в организации. Рациональные принципы формирования и функционирования эффективной административной организации. Основные классические принципы организации. Основные классические принципы управления. Принцип координации.

Скалярный принцип. Функциональный принцип. Принцип порядка. Принцип единоначалия. Принцип департаментализации. Принцип диапазона контроля. Принципа соответствия .

Тема 3. Гуманистическое направление в теории управления.

Теория "человеческих отношений" Э. Мейо и ее основные положения. Критерии эффективности управления. Основные принципы управления. Недостатки школы человеческих отношений. Школа «организационного гуманизма». Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Физиологические, экзистенциальные, социальные, престижные, духовные потребности. Цикличность потребностей. Принцип иерархичности или доминанты в теории потребностей. Перспективы теории А. Маслоу и влияние на развитие управленческой науки. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Теория факторов "актуализации атмосферы. Теория стилей управления Д. Макгрегора . "Теория Х" и "Теория У". Факторы определяющие стиль руководства. Шкала лидерского поведения. Основные типы поведения руководителей. Бихевиоризм как поведенческая наука. Социотехническая модель организации и управления. Теория стилей руководства Р. Лайкерта. Классификация стилей руководства. Концепция долговременной эффективности. Теория эффективности Б. Басса. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта. Прогнозирование Г. Ливитта особенностей управления в 80-е годы под влиянием информационных технологий. О. Шелдон о проблемах этической ответственности бизнеса.

Тема 4. Системные теории управления.

Основы общей теории систем. Предпосылки возникновения системного подхода (Г.Спенсер).Создание общей теории систем (А.А.Богданов, Л.фон Берталанфи). Системный подход в управлении (Дж.Миллер).Особенности и основные модели системного подхода к организации и управлению. (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Бернард. Р. Саймон и др.). Системные модели организации. Модель естественной организации (Т. Парсонс и Р. Мертон). Интеракционистская модель (Ч. Бернард, Р. Саймон, Дж. Марш). Основные черты системного подхода. Основные принципы системного подхода (системного анализа). Основные понятия и характеристики общей теории систем. Открытые системы. Характеристики открытых организационных систем. Значение системного подхода в управлении. Системный подход в принятии решений. Системное мышление. Достоинства и недостатки системного подхода.

Тема 5. Ситуационный подход к управлению.

"Новая школа науки управления" (Д. Форрестер, А. Раппопорт, К. Боулдинг, С. Бир, Е. Арноф, Р. Аккоф, Робертс, Фосетт, Д. Экман, Р. Калман, Л. Заде, М. Месарович, Я. Типберген, Л. Клейн, А. Гольдбергер, В. Леонтьев, Фогаль, Льюс и др.). Понятие «ситуационный подход». Основная идея ситуационного подхода. Концепция управления М. Фолетт. Управление как психологический феномен. Проблема власти и авторитета. Теория "кумулятивной ответственности". Идея "участия рабочих в управлении". Концепция "непринуждающей власти". Проблема организационных конфликтов. Эмпирические исследования Джоан Вудворд: технология и организационная структура. Берне и Сталкер: окружающая среда и структура. Лоуренс и Лорш: дифференциация и интеграция. Астонские исследования. Размер организации ее структура. Исследования Пью , Блау и Шенхера."Национальное исследование" Чайлда.Ситуационный подход к изучению лидерства. Теория ситуационной эффективности Фред Фидлера. Хаус и мотивационная теория лидерства. Социальный менеджмент П. Друкера. «Необходимое разнообразие» (У. Эшби) основа системной и ситуационной концепций. Концепция «умной организации» Э. Пинчота.

Тема 6. Становление социологии управления в России.

Интеллектуальные и социальные истоки социологии управления в России (А.Л. Ордин-Нащокин, А.П. Волынский, В.Н. Татищев, М.В. Ломоносов, П.А. Столыпин). Движение за научную организацию труда (НОТ) в России. Первая отечественная научная школа Н.И. Савина («Резание металла»). Журналы «Русское богатство», «Мир божий», «Журнал для всех», «Фабрично-заводское дело». Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства. Тейлористы (Р. Поляков, Н. Сарновский, В. Железнов, И. Озеров, И. Каннегиссер, Н. Гредескул и др.). Антитейлористы (О. Ерманский, В. Воронцов, П. Маслов, И. Поплавский, Г. Алексинский). «Платформа 17-ти» (П. Керженцев, И. Бурдянский, М.Рудакова и др.). «Группа 4-х», (Центрального института труда во главе с Алексеем Гастевым). Теоретические основы отечественной науки управления (А. Чаянов, Н. Кондратьев, С. Струмилин, А. Гастев, А. Богданов, Ф. Дунаевский, Н. Витке, П. Керженцев, А. Журавский, О. Ерманский, А.Р. Лурия, М.А. Юровская, И.М. Бурдянский и др.). Производственные эксперименты В.М. Давидовича, К.М. Караульник, Х.О. Ривлина и Ю.И. Шпигеля, В.М. Когана. Методологические принципы анализа социальных организационных систем (П.К. Анохин, И.В. Блауберг, Н.Ф. Овчинников, Г.П. Щедровицкий). Знакомство с западными концепциями социального менеджмента (Д.М. Гвишиани). Теоретико-методологические разработки в области социологии управления в конце 70-х годов (Н.И. Лапин, В.Г. Подмарков). Основные направления социологии управления в 90-е годы (А.И. Пригожин, В.В. Щербина). Современная российская социология управления.

Тема 7. Возникновение социального менеджмента.

Расширение значения понятия «менеджмент» П. Друкером. «Этика благоразумия». Философия и теория современного менеджмента. Современное общество- «общество управляющих». Превращения менеджмента в профессию. Функции менеджера: управление бизнесом; управление менеджерами; управление работниками. Бизнес, как фирма. Понятие «социальная ответственность бизнеса». Концепция П. Друкера об управлении по целям. «Революция в управлении» как инновационная деятельность и предпринимательство. Условия становления и существования предпринимательского общества. Высокая технология как область инновационной и предпринимательской деятельности. Инновационные мероприятия социального характера. Социальная защита резервной рабочей силы. Необходимое социальное нововведение как систематическая замена изжившей себя социальной политики и устаревших структур. Условия роста современного предпринимательства: непрерывное обучение и переобучение. Концепция «общества знаний». Возникновение нового типа работников: управленцев и специалистов и как ими управлять? Три типа команд: парный теннис, бейсбол, американский футбол. Концепция теории бизнеса. И ее основные элементы: представление об окружающей среде организации, представление о специфической (особой) миссии организации, представление о ключевых возможностях компании (стержневая компетенция). «Эффективный управляющий». Элементы повышения эффективности труда работника управления. Соотношение понятий «руководитель» и «управленец».

Тема 8. Организация как объект управления.

Становление социологического подхода к организациям. Основные теории организации и управления в социологии. Сущность и основные признаки организации. Социальные свойства организации. Механизмы образования социальных организаций. Строение организаций: социальная структура, цель, члены организации, технология, внешнее окружение. Социальная структура организации. Виды формальных структур организации. Линейные структуры. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры. Гибкие структуры. Свободные структуры. Понятие организационных целей. Значение целей в деятельности организаций. Функции целей организаций. Классификация целей организации. Персонал организаций. Иерархия: понятие, виды. Уровни организации. Управляемая и управляющая подсистемы. Основные стратегии взаимодействия

организации с внешней средой. Классификация организаций. Формы и структуры социальной организации. Формальная, внеформальная и неформальная организация.

Тема 9. Управление как социальная технология. Социальное управление как самостоятельный институт.

Сущность и функции технологии управления. Управление как объект социологического анализа. Управление и его место в обществе. Субъект и объект управления как социальные феномены. Содержание функций управления. Социальная направленность функций управления. Понятия «управление», «социальное управление», «организационное управление». Особенности социологического подхода к управлению. Субъект, объект управления, основные принципы управления. Основные элементы управленческой деятельности. Базовые модели управления. Координация, субординация и реординация как модели управления. Основные уровни управления. Этапы управления. Функции и методы управления. Проблемы управляемости социальной системы и организации. Роль и место управленца в организации. Социальное управление как самостоятельный институт. Понятие «социальное управление». Признаки социального управления. Основные направления применения социального управления. Управление как универсальное средство решения сложных социальных проблем. История науки о социальном управлении. Кибернетика как наука об управлении обществом. Общие черты социального управления. Цели управления социального управления. Элементы социального управления. Стадии процесса управления. Социальное управление как условие повышения разумности общества. Функции социального управления. Признаки функций социального управления. Стили, виды и принципы социального управления. Авторитарный стиль управления. Демократическое управление. Смешанный стиль управления. Достоинства и недостатки стилей управления. Принципы управления.

Тема 10. Социальное прогнозирование, проектирование и планирование как элементы управленческой деятельности.

Понятие «прогнозирование», «социальное прогнозирование». Социальная прогностика в зарубежной и отечественной социологии. Сущность социального прогнозирования. Специфика социального прогнозирования. Основные типы социальных прогнозов и перспективы их развития. Методы социального прогнозирования. Прогностическая информация и управление.

Понятия «проектирование» и «социальное проектирование». Основные научные подходы к проблемам социального проектирования. Природа и сущность социального проектирования. Социальное проектирование как вид проектной деятельности: проектная ситуация, объект и субъект социального проектирования. Этапы социального проектирования. Методы социального проектирования. Принципы, технология и инструментарий социального проектирования. Стратегии социального проектирования. Социальный проект: структура, виды и требования. Социальное проектирование в системах управления. Проективная социология.

Возникновение, сущность и специфика социального планирования. Предмет и объект социального планирования. Уровни социального планирования. Формы и методы социального планирования. Ресурсы и резервы социального планирования. Сущность и специфика планирования. Отличия социального прогнозирования, проектирования и планирования.

Тема 11. Место и роль коммуникаций в системе управления

Понятия «коммуникация», «социальная коммуникация», «организационная коммуникация», «коммуникативный процесс». Роль и место коммуникаций в организации. Основные модели коммуникаций. Этапы коммуникаций. Виды коммуникаций. Основные элементы коммуникационных процессов. Коммуникативные связи. Коммуникативный процесс. Место и роль обратной связи в коммуникативном взаимодействии. Коммуникативные сети. Особенности информационных потоков в коммуникативных сетях.

Преграды в организационной коммуникации. Причины плохой коммуникации в организации и ее последствия. Способы совершенствования коммуникаций в организациях. Коммуникативные связи в будущем.

Тема 12. Информационное обеспечение систем управления.

Понятия «информация», «социальная информация». Виды информации. Этапы информационного обмена. Механизм информационного обеспечения процесса управления. Требования к информации. Основные системы передачи информации в организации. Способы и проблемы регулирования информационных потоков. Особенности реализации новых информационных технологий в управлении и их значение для управленческой деятельности.

Тема 13. Кадровая политика в системе управления.

Социальная обусловленность кадровой политики. Зарубежный и отечественный опыт работы с кадрами. Концепция КП: понятие, цели и приоритеты. Субъекты и объекты кадровой политики. Принципы кадровой политики. Механизм реализации кадровой политики. Кадровая политика в организации. Профессионализация и кадровая политика. Кадровое планирование. Создание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Особенности профессиональной подготовки кадров управления. Проблемы кадрового резерва в организации и система работы с кадровым резервом. Нравственные основы кадровой политики. Проблемы профессионализации кадровой политики и управления персоналом. Кадровая служба организации. Место кадровой службы в системе управления организаций. Задачи и основные функции кадровых служб. Организационная структура кадровых служб с учетом профиля и размера предприятия. Взаимодействие кадровых служб с линейным руководством и консультантами. Подготовка менеджеров по персоналу и нравственно-психологические аспекты их деятельности.

Тема 14. Карьерная стратегия в управлении организацией.

Карьерная стратегия в организации. Содержание и классификация карьеры. Управление карьерой: механизм и технология. Карьера и карьерные процессы в организации. Механизмы карьерного процесса. Содержание и классификация карьеры. Сущность и общие принципы карьерной стратегии. Карьерный потенциал государственных служащих. Регулирование карьеры государственных служащих. Планирование карьеры государственных служащих. Стратегия и тактика самоуправления карьерой. Карьерное целеполагание. Мобилизация ресурсов карьеры. Освоение карьерной среды. Управление служебной карьерой. Служебная карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах. Субъекты управления карьерой. Должностная (вертикальная), квалификационная (горизонтальная) и центростремительная виды карьеры. Проблема выбора вида карьеры. Основные этапы служебной карьеры: предварительный этап; этап становления; этап продвижения; этап сохранения; этап завершения, пенсионный этап. Управление карьерой персонала как система. Технология планирования карьеры: оценка потребности организации в карьерном росте персонала; аудит карьерного потенциала персонала; составление плана карьеры, включение в кадровый резерв; реализация плана в разных формах обучения, корректировка карьерного движения, назначение на должность. Организационно-правовые, социально-экономические и нравственно-психологические аспекты карьерного продвижения персонала.

Тема 15. Управление инновационными процессами в организации.

Понятия «инновация», «социальная инновация», «инновационный процесс». Нововведение как процесс. Нововведение как результат. Источники нововведения: внезапное изменение ситуации; выявившиеся противоречия: изменения во внешней среде, структурные лакуны (ниши), изменения в массовом (групповом) сознании, новое знание как импульс для нововведения, новые потребности. Уровни нововведения. Типология

инноваций. Продуктивные нововведения. Технологические нововведения. Социальные нововведения. Комплексные нововведения. Сущность социальных инноваций. «Жизненный цикл» инноваций. Алгоритм социального нововведения. Формирование потребности в изменениях. Осознание потребности и возможности изменений. Поиск соответствующего новшества. Принятие решения об увязке потребности в изменении, нововведения и ресурсов. Проверка нововведения (внедрение новшества в часть организации). Эксперимент и оценка возможных последствий. Полномасштабное внедрение, встраивание новшества в существующую структуру и деятельность организации. Индустриализация нововведения (реализация нововведения в стабильные, постоянно действующие элементы системы). Принципы и методы нововведения. Основные проблемы инновационных изменений в организациях. Причины и типы антиинновационного поведения. Факторы сопротивления инновациям. Методы преодоления сопротивления. Социальная цена нововведений. Социологическое обеспечение организационных нововведений.

Тема 16 - 17. Социологическое обеспечение системы управления.
Социологическая диагностика.

Объективная необходимость социологического информационного обеспечения управления, его место в управленческом цикле. Виды социологической информации. Дифференцированный подход к ее использованию в социальном управлении. Исследовательская практика и возможности прикладных социологических исследований. Прикладная социология и менеджмент. Организация и проведение социологического исследования: программа, основные этапы и методы. Требования предъявленные к социологической информации: объективность, надежность, достоверность. Маркетинговые исследования в управленческой деятельности. Основные способы маркетинговых исследований. Использование результатов социологического исследования в практике социального управления. Понятия «диагностика», «социологическая диагностика». Становление и специфика социологической диагностики. Основные направления социологической диагностики. Структура социологической диагностики. Описание реального состояния объекта: предметный и проблемный подходы. Определение должного состояния объекта. Основные подходы задания эталона: нормативный, ситуационный, практико – ситуационный, социально – экологический. Соотнесение реального и должного состояний. Методы социологической диагностики. Диагностическое интервью: особенности, основные блоки. Методики выявления проблемного поля диагностируемой организации: экспертный и профильный анализ, Особенности и методы выработки решений по результатам диагностического исследования.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.23 «Социология управления» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Социология управления как специальная социологическая дисциплина. Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления.	Устный опрос, реферат
Тема 2	Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. др.).	Устный опрос, реферат
Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	Устный опрос, реферат
Тема 4	Системные теории управления.	Устный опрос, реферат
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	Устный опрос, реферат
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	Устный опрос, реферат
Тема 7	Становление социологии управления в России.).	Устный опрос, реферат
Тема 8	Организация как объект управления.	Устный опрос, реферат
Тема 9	Управление как социальная технология. Социальное управление.	Устный опрос, реферат
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование планирование как элементы управленческой деятельности.	Устный опрос, реферат
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	Устный опрос, реферат
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	Устный опрос, реферат
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	Устный опрос, реферат
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	Устный опрос, реферат
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	Устный опрос, реферат
Тема 16-17	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	Устный опрос Письменный тест (итоговый)
Заочная форма		
Тема 1	Социология управления как специальная социологическая дисциплина. Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления.	Проверка реферата
Тема 2	Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. др.).	Устный опрос, реферат

Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	Проверка реферата
Тема 4	Системные теории управления.	Проверка реферата
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	Проверка реферата
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	Проверка реферата
Тема 7	Становление социологии управления в России.).	Устный опрос, реферат
Тема 8	Организация как объект управления.	Проверка реферата
Тема 9	Управление как социальная технология. Социальное управление.	Устный опрос, реферат
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование планирование как элементы управленческой деятельности.	Проверка реферата
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	Проверка реферата
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	Проверка реферата
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	Проверка реферата
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	Проверка реферата
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	Проверка реферата
Тема 16 -17	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	Письменный тест (итоговый)

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамен методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче экзамен по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1. Социология управления как специальная социологическая дисциплина

Вопросы устного опроса:

1. Теоретические и исторические предпосылки формирования социологии управления.
2. Возникновение и становление социологии управления. Методология социологии управления.
3. Междисциплинарный характер социологии управления. Специфика социологического анализа проблем организации и управления.
4. Объект, предмет и субъект социологии управления.
5. Задачи социологии управления. Функции социологии управления.

6. Особенности и уровни исследования управления в рамках социологии управления.

7. Возникновение и развитие социологического подхода к организации и управлению.

Темы рефератов:

7. Управление и управленческая мысль в Древней Индии.
8. Управление и управленческая мысль в Древнем Китае.
9. Основные особенности античной цивилизации и ее влияние на практику и теорию управления.
10. Особенности управления и управленческой мысли в древней Греции.
11. Особенности управления и управленческой мысли в древнем Риме.
12. Особенности практики и теории управления в средневековой Европе.
13. Мыслители эпохи Возрождения и их вклад в развитие управленческой мысли.
14. Управленческие идеи в трудах Н. Макиавелли.
15. Основные управленческие революции.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Возникновение научных подходов к управлению. Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).

Вопросы для устного опроса:

1. Научный менеджмент Ф. Тейлора
2. Административное управление А. Файоля
3. Бюрократическая модель М. Вебера

Темы рефератов:

1. Особенности методов управления в эпоху становления промышленного капитализма.
2. Вклад предшественников научного менеджмента в развитие теории социального менеджмента.
3. Вклад Ф.У. Тейлора в развитие теории и практики менеджмента
4. Вклад Ф. и Л. Гилбретов в теорию и практику менеджмента
5. Вклад Г. Гантта в теорию и практику менеджмента.
6. Роль А. Файоля в развитии административной школы менеджмента.
7. Теория рациональности М. Вебера и феномен западноевропейской бюрократии.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Гуманистические теории управления

Вопросы для устного опроса:

1. Школа “человеческих отношений” Э. Мейо.
2. Теория потребностей Ф. Маслоу
3. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
4. Концепция человеческих ресурсов Мак-Грегора.
5. Бихевиоризм

Темы рефератов:

1. «Пирамида А. Маслоу» как основа для управления человеческими ресурсами.
2. «Хоторнские эксперименты» Э. Мэйо. и их роль в становлении школы человеческих отношений.
3. Теории Х и Y.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Системный подход к управлению.

Вопросы для устного опроса:

1. Сущность, основные черты и принципы системного подхода к организации и управлению.
2. Открытые системы. Характеристики открытых организационных систем. Значение системного подхода в управлении. Достоинства и недостатки системного подхода.
3. Основные модели системного подхода к организации и управлению. Модель естественной организации Т. Парсонса, Р. Мертона
4. Интеракционистская модель (Ч. Бернارد, Р. Саймон, Дж. Марш и др.).

Темы рефератов:

1. Значение системного подхода в управлении.
2. Системный подход к управлению предприятием
3. Системный подход к управлению образовательного учреждения.
4. *Роль системного подхода в управлении бизнесом.*

Типовые оценочные материалы по теме 5. Ситуационный подходы к управлению.

Вопросы для устного опроса:

1. Ситуационный подход к управлению. Основная идея ситуационного подхода.
2. Концепция управления М. Фолетт.
3. Дж. Вудворд: технология и организационная структура
4. Т. Берне и Дж.Сталкер: окружающая среда и структура
5. Лоуренс и Лорш: дифференциация и интеграция.
6. Астонские исследования.
7. Ситуационный подход к изучению лидерства.

Темы рефератов:

1. Основополагающие принципы ситуационного подхода.
2. Возможности и ограничения ситуационного подхода к управлению.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Становление социологии управления в России.

Вопросы для устного опроса:

1. Предпосылки возникновения социологии управления в России.
2. В чем заключается современное значение основных идей тектологии А.А. Богданова?
3. Проанализируйте общее и особенное в концепции А. Гастева и телоризма.
4. В чем заключались основные разногласия Нотовцев и Керженцева?
5. Раскройте особенности развития заводской социологии управления ?
6. Проанализируйте перспективы развития социологии управления в России

Темы рефератов:

1. Особенности развития практики и теории управления в России до промышленного капитализма.
2. Становление научного менеджмента в России. Современное значение основных идей тектологии А.А. Богданова.
3. Концепция А.К. Гастева и тейлоризм.
4. А.К. Гастев и его вклад в развитие идей научного менеджмента.
5. Вклад керженцева в развитие социального менеджмента. Основные разногласия с Нотовцами.
6. Особенности развития социального управления в России в советский и постсоветский период.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Возникновение социального менеджмента.

Вопросы для устного опроса:

1. Расширение значения понятия «менеджмент» П. Друкером. Социальный менеджмент как новая парадигма менеджмента.
2. Философия и теория современного менеджмента.
3. Современное общество- «общество управляющих».
4. Превращения менеджмента в профессию.
5. Функции менеджера: управление бизнесом; управление менеджерами; управление работниками.
6. Концепция «общества знаний».
7. Инновации как основа современного управления.
8. Бизнес, как фирма. Понятие «социальная ответственность бизнеса»
9. «Этика благоразумия».

Темы рефератов:

1. «Менеджмент- это не менеджмент бизнеса», по работе Друкера П. Ф. «Задачи менеджмента в XXI в.».
2. Задачи менеджмента в XXI в. в сфере информации.
3. Задачи менеджмента в XXI в. в сфере умственного труда.
4. Инновации как основа современного управления.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Организация как объект социального управления

Вопросы для устного опроса:

1. Особенности становления и развития западной организационной науки.
2. Развитие представлений о социальных организациях (М. Вебер, Р. Мертон, Э. Дюркгейм, В. Парето, А. Маслоу, Э. Энциони
3. Сущность и основные признаки организации.
4. Современные социальные организации. Системный подход к организациям.
5. Механизмы образования социальной организации
6. Жизненный цикл организации.
7. Строение организаций
8. Классификация организаций.

Темы рефератов:

1. Организация как социальная система.
2. Роль формализации в управлении организацией.
3. Формальные и неформальные организации: общее и особенное.
4. Иерархия как основной принцип построения организации.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Управление как социальная технология. Социальное управление.

Вопросы для устного опроса:

1. Сущность управления.
2. Базовые модели управления. Координация, субординация и реординация как модели управления.
3. Специфика и основные элементы управления
4. Принципы и структура управления
5. Функции и методы управления.
6. Проблема управляемости организаций.
7. Понятие «социальное управление». Особенности социального управления.
8. История социального управления
9. Цели социального управления и элементы социального управления.
10. Функции социального управления. Стили и виды социального управления
11. Методы социального управления

Темы рефератов:

1. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий
2. Базовые модели управления.
3. Роль и место управленца в организации.
4. Власть и социальное управление
5. Социальный механизм и механизм управления
6. Знания как основа управления.

Типовые оценочные материалы по теме 10. Социальное прогнозирование, проектирование и планирование в системе управления.

Вопросы для устного опроса:

1. Социальная и отечественная прогностика в зарубежной и отечественной социологии.
2. Сущность и специфика социального прогнозирования. Понятие «прогнозирование».
3. Основные типы социальных прогнозов и перспективы их развития. Методы социального прогнозирования.

4. Социальное проектирование: основные научные подходы.
5. Природа и сущность социального проектирования. Объект и субъект социального проектирования.
6. Методы, виды и этапы социального проектирования.
7. Стратегии социального проектирования. Требования к проектированию организаций.
8. Социальное планирование. возникновение Сущность и специфика планирования. Предмет и объект социального планирования.
9. Уровни, формы и методы социального планирования. Ресурсы и резервы социального планирования.

Темы рефератов:

1. Отличия социального прогнозирования, проектирования и планирования.
2. Особенности социального проектирования в системах управления.
3. Отличия социального прогнозирования, проектирования и планирования.
4. Роль социологических исследований в социальном планировании.

Типовые оценочные материалы по теме 11. Место и роль коммуникаций в системе управления.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «коммуникация», «социальная коммуникация», «организационная коммуникация», «коммуникативный процесс».
2. Роль и место коммуникаций в организации.
3. Основные модели коммуникаций.
4. Этапы коммуникаций.
5. Виды коммуникаций.
6. Основные элементы коммуникационных процессов.
7. Коммуникативные связи. Коммуникативный процесс.
8. Место и роль обратной связи в коммуникативном взаимодействии.
9. Коммуникативные сети. Особенности информационных потоков в коммуникативных сетях.

Темы рефератов:

1. Преграды в организационной коммуникации.
2. Причины плохой коммуникации в организации и ее последствия.
3. Способы совершенствования коммуникаций в организациях.
4. Коммуникативные связи в условиях информатизации общества.

Типовые оценочные материалы по теме 12. Информационное обеспечение систем управления.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «информация», «социальная информация».
2. Виды информации.
3. Этапы информационного обмена.
4. Механизм информационного обеспечения процесса управления.
5. Требования к информации. Основные системы передачи информации в организации.
6. Способы и проблемы регулирования информационных потоков.

Темы рефератов:

1. Особенности управленческой деятельности в условиях информатизации управленческой деятельности.
2. Особенности регулирования информационных потоков в организации в условиях внедрения информационных технологий.

Типовые оценочные материалы по теме 13. Кадровая политика как компонент управления.

Вопросы для устного опроса:

1. Социальная обусловленность кадровой политики.

2. Зарубежный и отечественный опыт работы с кадрами.
3. Концепция КП: понятие, цели и приоритеты. С
4. Субъекты и объекты кадровой политики.
5. Принципы кадровой политики.
6. Механизм реализации кадровой политики.
7. Профессионализация и кадровая политика.
8. Создание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
9. Проблемы кадрового резерва в организации и система работы с кадровым резервом.
10. Задачи и основные функции кадровых служб.

Темы рефератов:

1. Особенности профессиональной подготовки кадров управления.
2. Кадровое планирование.
3. Место кадровой службы в системе управления организаций. Задачи и основные функции кадровых служб.
4. Место кадровой службы в системе управления организаций

Типовые оценочные материалы по теме 14. Карьерная стратегия в управлении организацией.

Вопросы для устного опроса:

1. Карьерная стратегия в организации.
2. Содержание и классификация карьеры.
3. Управление карьерой: механизм и технология.
4. Механизмы карьерного процесса. Содержание и классификация карьеры.
5. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.
6. Карьерный потенциал
7. Управление служебной карьерой. Субъекты управления карьерой.
8. Основные этапы служебной карьеры

Темы рефератов:

1. Организационно-правовые, социально-экономические и нравственно-психологические аспекты карьерного продвижения персонала.
2. Технология планирования карьеры

Типовые оценочные материалы по теме 15. Управление инновационными процессами в организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «инновация», «социальная инновация», «инновационный процесс».
2. Нововведение как процесс и результат.
3. Источники нововведения:
4. Уровни нововведения.
5. Типология инноваций. Продуктивные нововведения.
6. Сущность социальных инноваций.
7. «Жизненный цикл» инноваций.
8. Принципы и методы нововведения.
9. Инновационные риски. Управление инновационными рисками.
10. Социологическое обеспечение организационных нововведений.

Темы рефератов:

1. Социальная прогностика в зарубежной и отечественной социологии. Роль социального прогнозирования в управлении.
2. Природа и сущность социального проектирования.
3. Стратегия и тактика планирования.

Типовые оценочные материалы по теме 16. Социологическая диагностика.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия «диагностика», «социологическая диагностика».
2. Становление и специфика социологической диагностики.
3. Основные направления социологической диагностики.
4. Структура социологической диагностики.
5. Методы социологической диагностики.
6. Диагностическое интервью: особенности, основные блоки.
7. Методики выявления проблемного поля диагностируемой организации: экспертный и профильный анализ.
8. Особенности и методы выработки решений по результатам диагностического исследования.

Итоговый тест по курсу.

ТЕСТЫ ПО КУРСУ «Социология управления»

Вопрос 1. Когда возникла наука «Социология управления»?

- А. XVIII веке
- Б. XIX веке
- С. XX веке
- Д. XXI веке

Вопрос 2. Социология управления это наука о:

- А. Процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах приятия решения.
- Б. Закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп.
- С. Закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи.
- Д. Закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.

Вопрос 3. Основной функцией социологии управления не является:

- А. Диагностическая
- Б. Прогностическая
- С. Практическая
- Д. Системная

Вопрос 4. Социологии управления – это

- А. Теория среднего уровня
- Б. Фундаментальная теория
- С. Прикладная теория
- Д. Теории управления

Вопрос 5. Кто разработал 14 принципов административного управления?

- А. Вебер М.
- Б. Друкер П.
- С. Файоль А.
- Д. Тейлор Ф.

Вопрос 6. Какую модель управления М. Вебер считал «идеальной»?

- А. Интеракционистскую
- Б. Социотехническую
- С. Бюрократическую
- Д. Конфликтную

Вопрос 7. Кто является создателем «всеобщей организационной науки»?

- А. Гвишиани Д.М.
- Б. Богданов А.А.
- С. Вебер М.

Д. П. Друкер

Вопрос 8. Ф. Тейлор разработал две концепции

- А. Достигающего директора
- Б. Достигающего работника
- С. Достигающего менеджера
- Д. Достигающего руководителя

Вопрос 9. К основным классическим принципам управления организацией не относится

- А. Принцип координации
- Б. Принцип удовлетворения потребностей людей
- С. Скалярный принцип
- Д. Принцип департаментализации

Вопрос 10. В теории «человеческих отношений» организация рассматривается как :

- А. Открытая система
- Б. Полуоткрытая система
- С. Закрытая система
- Д. Полузакрытая система

Вопрос 11. Иерархия потребностей требует, чтобы руководитель:

- А. Позаботился о гарантиях безопасности
- Б. Обеспечил исполнение приказов
- С. Чувствовал, что стимулирует работника
- Д. Понимал, что периодически надо повышать зарплату, удовлетворяя потребности человека в социальном статусе и т. д.

Вопрос 12. Черты какого стиля управления не описывает Д. Макгрегор

- А. Демократического
- Б. Авторитарного
- С. Смешанного

Вопрос 13. Кто перенёс общую теорию систем на анализ процессов и явлений общественной жизни

- А. Т. Парсонс
- Б. Л.Берталанфи
- С. Р. Мертон
- Д. Р. Саймон

Вопрос 14. В рамках системного подхода человек рассматривается как . . .

- А. Личность
- Б. Руководитель
- С. Элемент системы т.е. простая рабочая сила
- Д. Управленец

Вопрос 15. Когда в социологии начинает преобладать отношение к организации как системе открытого типа

- А. В 70-80-е годы
- Б. В 50-60 -е годы
- С. В 40-50 -е годы
- Д. В 30-40 -е годы

Вопрос 16. Впервые "закон ситуации" был сформулирован в нач. 1920-х г.г.

- А. Д. Пью
- Б. П. Лоуренс
- С. М. Фоллет
- Д. П. Блау
- Д. Тоталитарного

Вопрос 17. П. Лоуренс и Дж. Лорш исследовали влияние . . . на организационную структуру

- А. Тип лидера
- Б. Окружающей среды
- С. Размера организации

Д. Стратегии организации

Вопрос 18. В ходе дискуссий по проблемам научной организации труда и управления в России сформировались два полярно противоположных лагеря

- А. Тейлористы - антитейлористы.
- Б. Богдановцы - антибогдановцы
- С. Столыпинцы-антистолыпинцы
- Д. Гастевцы - антигастевцы

Вопрос 19. С чьим именем связано возникновение социального менеджмента

- А. П. Друкера
- Б. Д. Вудворда
- С. Э. Мэйо
- Д. Р. Мертона

Вопрос 20. Организация рассматривается как открытая система

- А. В теории административное управление
- Б. В двухфакторной теории мотивации
- С. В теории потребностей
- Д. В ситуационной теории

Вопрос 21. Под «революцией в управлении» П. Друкер подразумевает

- А. Налоговую реформу
- Б. Инновационную деятельность и предпринимательство
- С. Развитие высокой технологии
- Д. Образовательную реформу

Вопрос 22. В теорию бизнеса П. Друкера не входит

- А. Представление об окружающей среде организации
- Б. Представление о специфической (особой) миссии организации
- С. Представление о роли менеджмента
- Д. – представление о ключевых возможностях компании

Вопрос 23. Что понимается под социальной организацией в социологии управления?

- А. Совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной организации и считаются членами этой организации с точки зрения других.
- Б. Любой коллектив, реальный или воображаемый, с которым индивид соотносит свое поведение или будущее.
- С. Совокупности людей и групп, объединенных для достижения какой-либо цели, решения какой-либо задачи на основе определенных правил и процедур, разделения труда и обязанностей.
- Д. Специализированная группа, выполняющая функции регулирования социального поведения членов общества.

Вопрос 24. Какие организации создаются для достижения общих целей через достижение индивидуальных?

- А. Общественные
- Б. Предприятия, учреждения
- С. Акционерные общества.
- Д. Массовые организации

Вопрос 25. Существуют две стратегии взаимодействия организации с внешней средой:

- А. Выстраивания лестниц
- Б. Буферная стратегия ужесточения контроля входа в организацию информации
- С. Наведения мостов
- Д. Укрепления иерархии

Вопрос 26. К видам целей организации не относятся

- А. Цели-задания
- Б. Цели-ориентации
- С. Цели-системы
- Д. Цели-структуры

Вопрос 27. Что не является элементом управленческой деятельности?

- А. Самоорганизация

- Б. Целенаправленное управленческое воздействие
- С. Иерархия
- Д. Организационный порядок

Вопрос 28. Как называется управленческая деятельность по созданию будущего состояния социального объекта?

- А. Социальным планированием
- Б. Социальным проектированием
- С. Социальным прогнозированием
- Д. Социальной диагностикой

Вопрос 29. Элементом коммуникации в организациях не является

- А. Отправитель
- Б. Канал
- С. Получатель
- Д. Технология

Вопрос 30. Кто является автором линейной модели коммуникации?

- А. К. Маркс
- Б. Т. Ньюкомб
- С. Г. Лассуэл

Вопрос 31. Эффективный обмен информацией в организации :

- А. Не имеет отношения к успешной работе организации
- Б. Необходим только в авторитарных организациях
- С. Важен для работы любой организации
- Д. Необходим только в демократических организациях

Вопрос 32. По источникам поступления информации в организацию ее можно разделить на . . .

- А. Внешнюю и внутреннюю
- Б. Формальную и неформальную
- С. Достоверную и недостоверную
- Д. Письменную и устную

Вопрос 33. Кадровая политика в современных условиях не должна быть

- А. Стабильной и динамичной одновременно
- Б. Увязана со стратегией развития организации
- С. Связана с финансовыми возможностями организации
- Д. Привязана к стилю управления

Вопрос 34. Каково соотношение кадровой политики и кадровой работы?

- А. Кадровая политика – это стратегия, а кадровая работа- это тактика работы с кадрами
- Б. Кадровая политика – носит общий характер, а кадровая работа- частный
- С. Кадровая политика – зависит от руководителя, а кадровая работа- от отдела кадров
- Д. Кадровая политика –ориентирована на кадры, а кадровая работа- на персонал

Вопрос 35. Профессиональная карьера - это

- А. Прохождение, последовательность состояний организации
- Б. Активное продвижения человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни
- С. Последовательность должностей в организации
- Д. Общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни

Вопрос 36. Традиционная карьера – это

- А. Удачное стечение обстоятельств
- Б. Подбор кадров по принципу личной преданности.
- С. Постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности.
- Д. Постоянная адаптация руководителей к переменам.

- Вопрос 37. Инновационные организации ориентированы на
- А. Разрушение устоявшихся форм деятельности коллектива и переход к новым парадигмам социальных показателей.
 - Б. Поддержание прежнего уровня коллективной деятельности
 - С. Сохранение устоявшихся методов управления
 - Д. Сохранение устоявшихся стилей руководства.

- Вопрос 38. В зависимости от типа новшества инновации подразделяются на
- А. Продуктовые и процессные
 - Б. Материально-технические и социальные
 - С. Радикальные и комбинаторные
 - Д. Замещающие - отменяющие

- Вопрос 39. Этапом социологической диагностики не является
- А. Определение должного состояния объекта
 - Б. Описание реального состояния объекта
 - С. Соотнесение реального и должного состояния объекта диагностики
 - Д. Алгоритмизация процесса получения информации.

- Вопрос 40. Особенностью диагностического интервью, отличающего его от традиционного является...

- А. Направленность на производство информации
- Б. Направленность на фильтрование информации
- С. Направленность на распределение информации
- Д. Направленность на декодирование информации

Ответы на вопросы теста: 1-С; 2-Д; 3-Д; 4-А; 5-С; 6-С; 7-Б; 8-В и Д; 9-Б; 10-С; 11-Д; 12 -Д; 13-Б; 14 - С; 15 -Б; 16-С; 17-Б; 18- А; 19-А; 20 -Д; 21- Б; 22- С; 23-С; 24 -С; 25- Б и С; 26- Д; 27- С; 28-С; 29-Д; 30- С; 31- С; 32-Д; 33- Б; 34-А; 35- С; 36- С; 37- А; 38-Б ; 39- Д; 40-А.

Практическое задание

Задание 1. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Выберите предпочтительное решение и обоснуйте свой выбор.

А. Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противника силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего, выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому

Задание 2. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными. **Выберите наиболее предпочтительный для Вас вариант поведения и обоснуйте его.**

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Задание 3. Вы получили одновременно два срочных задания: от Вашего непосредственного и Вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у Вас нет, необходимо срочно начать работу. **Выберите наиболее предпочтительный для Вас вариант поведения и обоснуйте его.**

А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.

В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Задание 4. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами. **Выберите наиболее предпочтительный для Вас вариант поведения и обоснуйте его.**

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

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

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

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

Задание 5. Вам предлагают выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими типами взаимоотношений с вышестоящим начальником. **Выберите наиболее предпочтительный для Вас вариант поведения и обоснуйте его.**

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый – очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Задание 6. Вы назначены руководителем любой из следующих организаций: городской администрации, Областной Думы, высшего учебного заведения, школы, суда, городской Думы, партии, товарищества собственников недвижимости, предприятия по выпуску продукции, общества слабослышащих, детского сада, роддома, детского дома, церкви, IT- кампании и т.д.). **ВЫБЕРИТЕ САМИ. Составьте проект социальной реорганизации в любой из них (инновационной деятельности)**

1. Название проекта.
2. Цели и задачи проекта.
3. Сроки выполнения проекта.
4. Концептуальные подходы и основное содержание.
5. Кадровое обеспечение.

Для реализации проекта предусматривается привлечение следующих специалистов.

Должность по проекту

Ф.И.О.

Краткое резюме.

Должностные обязанности работников проекта:

Должность по проекту

Должностные обязанности

6. Механизм реализации проекта.
7. Сфера использования проекта.
8. График выполнения проекта

Этап

Месяц

Деятельность по проекту.

9. Ожидаемые результаты.
10. Прогнозируемые социальные последствия.
11. Бюджет проекта.

Статьи бюджета	Сумма по бюджету	
	Требуется	Имеется
I. Фонд зарплаты		
Руководитель проекта		
Бухгалтер		
Преподаватели и т.д.		
Налог на фонд зарплаты (38,7%)		
Итого:		
II. Аренда помещения.		
Итого:		
III. оборудование		
Компьютер		
Принтер		
И т.д.		
Итого:		
IV. Мебель		
V. Административные расходы:		
Бумага		
Канцтовары		
Итого:		
VI. Тиражирование материалов.		
VII. Транспортные расходы.		
Пояснения к бюджету проекта.		
Общий объем финансирования.		
Запрашиваемая сумма.		

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-18	Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18.1.1.2	Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19.1.3	Способность применять знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
1 этап компонента ПК-18.1.1.2 Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей	Знание основных теоретических положений: Социальное проектирование, цели и задачи. Объект и субъект социального проектирования. Виды и этапы социального проектирования. Методики социального проектирования. Социальный проект. Признаки социального проекта. Структура и основные требования к социальному проекту. Внедрение социального проекта.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Составление организационной программы и проектная документации (социального паспорта) для социального	Умение применять знания на практике в полной мере

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
	проектирования	
	Подготовка социального проекта на основе данных социального паспорта и оргпрограммы.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере
3 этап компонента 1 ПК-19.1.3 Способность применять знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе	Знание основных теоретических положений: Групповая работа. Условия и аспекты групповой работы. Правила групповой работы. Групповая динамика, групповое давление, групповая сплоченность, групповая совместимость, групповая поляризация, распределение ролей, социальная фасилитация, групповые конфликты, социальная леность, деиндивидуализация. Командная работа, процесс командной работы. Основные правила формирования команды. Признаки эффективной команды. Своевременность формирования команды. Оптимальное количество участников/членов команды. Позиционирование (свое определенное место и своя определенная роль в команде). Формирование и развитие навыков командной работы. Формирование командного духа. Формирование команды. Инструменты формирования команды. Факторы, влияющие на развитие команды.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Подготовка групповой сессии, презентация теоретической части, написание и сдача эссе.	Умение применять знания на практике в полной мере
	Подготовка проекта любого вида групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрация методов групповой	Свободное владение навыками анализа и систематизации в

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
	работы в учебной группе.	выбранной сфере

4.3.2 Типовые оценочные средства

Шкала оценивания

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100 \%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-18	Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18.1.1.2	Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-19.1.1.2	

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-18	Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-18.1.1.2	Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей
ПК-19	Способность эффективно участвовать в групповой	ПК-19.1.3	Способность применять знания процессов групповой динамики и

	работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды		принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе
--	---	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
1 этап компонента ПК-18.1.1.2 Способность применять знания о специфике и принципах социального проектирования при исполнении служебных (трудовых) обязанностей	Знание основных теоретических положений: Социальное проектирование, цели и задачи. Объект и субъект социального проектирования. Виды и этапы социального проектирования. Методики социального проектирования. Социальный проект. Признаки социального проекта. Структура и основные требования к социальному проекту. Внедрение социального проекта.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Составление организационной программы и проектная документация (социального паспорта) для социального проектирования	Умение применять знания на практике в полной мере
	Подготовка социального проекта на основе данных социального паспорта и оргпрограммы.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере
3 этап компонента 1 ПК-19.1.3 Способность применять знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе	Знание основных теоретических положений: Групповая работа. Условия и аспекты групповой работы. Правила групповой работы. Групповая динамика, групповое давление, групповая сплоченность, групповая совместимость, групповая поляризация, распределение ролей, социальная фасилитация,	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
	групповые конфликты, социальная леность, деиндивидуализация. Командная работа, процесс командной работы. Основные правила формирования команды. Признаки эффективной команды. Своевременность формирования команды. Оптимальное количество участников/членов команды. Позиционирование (свое определенное место и своя определенная роль в команде). Формирование и развитие навыков командной работы. Формирование командного духа. Формирование команды. Инструменты формирования команды. Факторы, влияющие на развитие команды.	
	Подготовка групповой сессии, презентация теоретической части, написание и сдача эссе.	Умение применять знания на практике в полной мере
	Подготовка проекта любого вида групповой работы, распределении функций между соведущими и демонстрация методов групповой работы в учебной группе.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Социология управления как отрасль социологического знания. Объект и предмет социологии управления.
2. Социология управления в системе научного знания. Междисциплинарный характер социологии управления.
3. Возникновение и развитие научного подхода к анализу организаций и управления. Основные направления в западной социологии организации и управления.
4. Классические теории организации и управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).
5. Гуманистическое направление в теории организаций и управления.(Э. Мейо, Ф. Маслоу, Д. Мак – Грегори и др.)

6. Особенности и основные модели системного подхода к организации и управлению. (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Бернард. Р. Саймон и др.).
7. Ситуационный подход к управлению. Основная идея ситуационного подхода.
8. Возникновение социального менеджмента.
9. Развитие теории организации и управления в 70-80-е годы XX века (П. Друкер).
10. «Новая школа управления»: основные представители и особенности их подходов к управлению.
11. Становление отечественной социологии организации и управления.
12. Развитие представлений о социальных организациях в социологии (М. Вебер, Р. Мертон, Э. Дюркгейм, В. Парето, А. Маслоу, Э. Этьенни).
13. Сущность и основные признаки организации. Механизмы образования социальной организации. Жизненный цикл организации.
14. Строение организаций. Классификация организаций.
15. Сущность управления. Специфика и основные элементы управления. Принципы и структура управления.
16. Функции и методы управления. Проблема управляемости организаций. Роль и место управленца в организации.
17. Социальное управление как самостоятельный институт. Цели социального управления и элементы социального управления. Функции социального управления.
18. Стили и виды социального управления. Методы социального управления.
19. Проблема управляемости организаций. Роль и место управленца в организации.
20. Социальное проектирование, как часть управленческого процесса: основные научные подходы.
21. Природа и сущность социального проектирования. Объект и субъект социального проектирования.
22. Основные стратегии и методики социального проектирования.
23. Виды и этапы социального проектирования.
24. Социальное планирование: сущность, уровни, методы. Объект и субъект социального планирования.
25. Социальное прогнозирование: понятие, сущность, специфика.
26. Основные типы и методы социальных прогнозов.
27. Коммуникативные процессы в организации. Основные модели коммуникаций, их достоинства и недостатки.
28. Значение обратной связи в коммуникативных процессах в организации. Причины плохой коммуникации в организации и способы совершенствования коммуникаций в организации.
29. Информационное обеспечение управления и его место в управленческом цикле. Виды информации и основные этапы информационного обмена в организации.
30. Механизм информационного обеспечения системы управления. Этапы информационного обеспечения управления.
31. Инновации в организациях. Понятие «инновация». Типология инноваций.
32. Этапы инновационных изменений и основные принципы.
33. Основные проблемы инновационных изменений в организациях. Причины и типы антиинновационного поведения. Роль управления в инновационном процессе.
34. Инновационные риски. Роль управления в инновационном процессе.
35. Социальное проектирование, как часть управленческого процесса: основные научные подходы.
36. Природа и сущность социального проектирования. Объект и субъект социального проектирования.
37. Основные стратегии и методики социального проектирования. Виды и этапы социального проектирования.

38. Социальное планирование: сущность, уровни, методы. Объект и субъект социального планирования.
39. Социальное прогнозирование: понятие, сущность, специфика. Основные типы и методы социальных прогнозов.
40. Кадровая политика в организации. Принципы кадровой политики. Механизм реализации кадровой политики.
41. Проблемы кадрового резерва в организации и система работы с кадровым резервом.
42. Карьерная стратегия в организации. Содержание и классификация карьеры.
43. Управление карьерой: механизм и технология.
44. Социологическая диагностика: структура и методы социологической диагностики.
45. Диагностическое интервью: особенности, основные блоки. Методики выявления проблемного поля диагностируемой организации: экспертный и профильный анализ. Особенности и методы выработки решений по результатам диагностического исследования.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт Times New Roman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат. ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;

- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила – записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется

текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятые в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Барков С. А. Социология организаций : учебник для академического бакалавриата. — 2-е изд., перераб. и доп. — 414 с. — (Бакалавр. Академический курс). - М.: Юрайт, 2016.
2. Мумладзе Р.Г. Социология управления и управленческой деятельности [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров.— Электрон. текстовые данные.— 301с. Русайнс. 2015.
3. Граждан В. Д. Социология управления: учеб. для бакалавров / Валерий Дмитриевич Граждан. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 607 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).

6.2. Дополнительная литература

1. Социология управления: учеб. для бакалавров / под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ); Каф. социологии и психологии упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. - 360 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).
2. Социология. Общий курс: учебник . Отв. ред. А. С. Страданченков, А. В. Филиппов - 330 с. -М.: ИНФРА-М.
3. Мумладзе Р.Г. [и др.] Социология управления и управленческой деятельности [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - 301 с. Русайнс. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48969>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Социология управления: учеб. для бакалавров / под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ); Каф. социологии и психологии упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. - 360 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).
5. Социология управления. Учебное пособие Ксенофонтова - М. : КноРус, 2010.
6. Тихонов А. Социология управления. Стратегии, процедуры и результаты исследований. М.: Канон+РООИ «Реабилитация». 2010.
7. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - 2-е изд., испр. И доп. - М.: Академический Проект, 2005. -1136с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Граждан В. Д. Социология управления: учеб. для бакалавров / Валерий Дмитриевич Граждан. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 607 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).
2. Социология управления: учеб. для бакалавров / под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленькова ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ); Каф. социологии и психологии упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2013. - 360 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации
3. Профессиональный кодекс социолога.

4. Устав общественной организации — российское общество социологов (РОС)

6.5. Интернет-ресурсы

1. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник и практикум для академического бакалавриата – М.: Юрайт, 2015. – 338 с. <http://www.biblio-online.ru/home/%>
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/window_catalog
3. Русский гуманитарный интернет-университет <http://www.i-u.ru/biblio>
4. Федеральный образовательный портал: «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://www.ecsocman.edu.ru/>
5. Научная библиотека СПбГУ <http://www.lib.pu.ru>
6. Сайт факультета социологии СПбГУ <http://www.soc.pu.ru>
7. Электронная библиотека социологического факультета МГУ: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251>
8. Электронная библиотека Гумер – гуманитарные науки: <http://www.gumer.info>
9. Журнал СОЦИС http://www.isras.ru/socis_best.html
10. Социологический журнал <http://www.isras.ru/Sociologicalmagazine.html>
11. Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/window_catalog
12. Русский гуманитарный интернет-университет <http://www.i-u.ru/biblio>
13. Федеральный образовательный портал: «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://www.ecsocman.edu.ru/>
14. Научная библиотека СПбГУ <http://www.lib.pu.ru>
15. Сайт факультета социологии СПбГУ <http://www.soc.pu.ru>
16. Электронная библиотека социологического факультета МГУ: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251>
17. Электронная библиотека Гумер – гуманитарные науки: <http://www.gumer.info>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.