

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

Волгоградский институт управления – филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

Утверждена
решением ученого совета
Протокол от 23.12.2021 № 3

ПРОГРАММА КАНДИДАТСКОГО ЭКЗАМЕНА

по научной специальности

5.4.7 Социология управления

Волгоград, 2021

Автор(ы)–составитель(и):

Док. Социол. наук, профессор

А.Л. Кузеванова

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии

А.Л.Кузеванова

Содержание программы кандидатского экзамена

1. Социология управления как специальная социологическая дисциплина.

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. Специфика социологии управления. Субъект социологии управления. Задачи социологии управления. Функции социологии управления. Структура социологии управления. Общетеоретические и прикладные аспекты социологических исследований управления. Понятийно–категориальный аппарат социологии управления как следствие ее междисциплинарного и пограничного развития. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Социология управления и менеджмент, их сходство и различие. Этапы управления. Уровни исследования управления. Возникновение и развитие социологического подхода к организации и управлению. Особенности становления и развития западной организационной науки. Основные направления в исследовании социальных организаций. Функции социологии управления. Принципы и методы социологии управления.

2. Возникновение социологии управления: предпосылки и этапы становления.

Теоретические и исторические предпосылки формирования социологии управления. Зарождение управления как новая парадигма воздействия на общественное развитие. Организация совместного 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 .

3. Классические теории управления

Особенности становления и развития западной организационно- управленческой науки. 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 управления. Принцип координации. Скалярный принцип. Функциональный принцип. Принцип порядка. Принцип единоначалия. Принцип департаментализации. Принцип диапазона контроля. Принципа соответствия .

4. 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 X" и "Теория Y". 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.

5. Системные теории управления.

Особенности и основные модели системного подхода к организации и управлению. (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Бернанд, Р. Саймон и др.). Системный подход как методический принцип социального менеджмента. А. Богданов и «всеобщая организационная наука» (тектология). В сер. Теория общих систем Л. фон Берталанфи. Системные модели организации. Модель естественной организации (Т. Парсонс и Р. Мертон). Интеракционистская модель (Ч. Бернанд, 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.

6. Ситуационный подход к управлению.

Понятие «ситуационный подход». Основные положения ситуационного подхода: Не существует какого-либо универсального подхода к управлению. Разные проблемные ситуации требуют различных подходов к их разрешению. Ситуационные вероятностные факторы учитываются в стратегиях, структурах и процессах, благодаря чему достигается эффективное принятие решений. Существует более одного пути достижения цели. Результаты одних и тех же управленческих решений могут существенно отличаться друг от друга. Всякая управленческая проблема должна рассматриваться только в тесной связи с другими проблемами. Менеджеры могут приспосабливать свои организации к ситуации или изменять ситуацию согласно требованию организации. Управление — это искусство менеджера правильно определить и оценить ситуацию и выбрать наиболее эффективные методы управления, наилучшим образом отвечающие возникшей ситуации. 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.

7. Возникновение социального менеджмента.

Расширение значения понятия «менеджмент» П. Друкером. «Этика благоразумия». Философия и теория современного менеджмента. Современное общество - «общество управляющих». Превращение 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». Задачи управления XXI века.

8. 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. Караульникова, 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.

9. 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, неформальная и неформальная организация.

10. Управление как социальная технология.

Сущность и функции технологии управления. Особенности социальных технологий. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий. Управление как объект социологического анализа. Управление и его место в обществе. Социальная природа и сущность управления и менеджмента. Управление как социальное отношение. Психологические, управленческие, культурные, экономические и др. отношения в управлении и менеджменте. 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.

11. 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.

12. Стили, виды, методы социального управления

Авторитарный стиль управления. Демократическое управление. Смешанный стиль управления. Достоинства и недостатки стилей управления. Принципы управления.

Принцип объективности. Принцип дифференциации (разделения) и фиксирования функций и полномочий. Принцип научности. Принцип рациональности. Принцип ответственности. Принцип линейности. Принцип двойного подчинения. Виды социального управления. Легитимное и нелегитимное управление. Политическое управление. Экономическое управление. Государственное управление. Муниципальное управление. Территориальное управление. Управление организацией, предприятием (учреждением). Социальная политика как направление государственного управления.

Средства проведения социальной политики государства. Модели социальной политики государства. Оперативное управление. Стратегическое управление. Тактическое

управление . Публичное управление. Координационное управление. Субординационное управление. Федеральное управление. Региональное управление. Муниципальное (местное). Частное (корпоративное) управление. Отраслевое управление.

Территориальное управление. Административное управление. Экономическое управление. Самоуправление. Модели местного самоуправления в развитых демократиях. Англосаксонская модель. Континентальная модель. Смешанная модель. Методы социального управления. Административные (директивные) методы. Законодательные методы. Экономические методы: стимулирование, самокупаемость, ценообразование, финансирование, кредитование. Методы мотивации. Социально-психологические методы. Организационные методы. Методы государственного управления. Показатели эффективности управления.

13. Управленческие решения как продукт управленческой деятельности.

Сущность управленческих решений. Стадии разработки управленческих решений. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Принятие управленческих решений. Классический подход к принятию управленческого решения. Организация выполнения управленческого решения. Методы оптимизации управленческих решений: математическое моделирование, метод экспертных оценок, метод мозгового штурма (мозговая атака), теория игр. Информационное обеспечение процесса принятия управленческих решений. Анализ управленческих решений. Прогнозирование управленческих решений. Эффективность управленческих решений. Принципы оценки эффективности разработки управленческого решения. Методы оценки эффективности управленческого решения. Качество управленческих решений. Риск управленческих решений.

14. Власть и управление.

Власть и лидерство в организации. Руководство и лидерство. Руководство, власть и личное влияние. Специфика ролевого поведения руководителя. Классификация функций руководителя. Профессиональные качества успешного менеджера. Формы власти и влияния. Убеждение и участие. Баланс власти. Практическое использование влияния. Социальные аспекты власти. Лидерство в управлении. Теории лидерства. Три подхода к определению значимых факторов эффективного лидерства.

15. 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.

16. 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.

17. Кадровая политика как компонент 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 организацией. 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.

18. Управление персоналом в организации.

Содержание понятий «управление персоналом». Основные функции управления персоналом. Основные этапы развития теории и практики управления персоналом в XX – XXI в.в. Характеристика американской, японской и западно-европейской моделей управления персоналом. Оценка возможностей их применения в современной России. Система управления персоналом организации. Цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: руководитель организации, линейные и функциональные руководители, кадровая служба, формальные и неформальные объединения трудового коллектива. Процедуры управления персоналом: кадровая политика и планирование персонала, рекрутинг, адаптация, мотивация и стимулирование, развитие персонала; регулирование трудовых отношений, высвобождение персонала. Планирование и набор персонала. Рекрутинг как технология кадрового планирования, набора, отбора и найма новых работников. Кадровое планирование как составная часть кадровой стратегии и плановой деятельности организации. Финансовое обеспечение кадровых планов. Цели, этапы и методы кадрового планирования. Аудит персонала и методы оценки количественной и качественной потребностей организации в персонале. Набор персонала, его внутренние и внешние источники, анализ их достоинств и недостатков. Методы набора персонала, оценка их эффективности. Правила успешного поиска работы и составления резюме. Отбор и найм работников. Отбор персонала: понятие и процедура. Основные этапы отбора: анализ документов, медицинский осмотр, тестирование, отборочное собеседование. Виды и условия проведения отборочных собеседований. Правила поведения претендентов на рабочие места на этапе отбора. Процедура найма персонала. Трудовой кодекс РФ о понятии, структуре и процедуре заключения трудового договора (контракта). Срочный и бессрочный трудовой договор. Адаптация персонала. Структура трудовой адаптации. Основные этапы адаптации: ориентация новых работников, достижение стереотипного и инициативного уровней взаимодействия со средой. Оценка персонала. Понятие и функции оценки персонала. Критерии оценки персонала. Формы оценки персонала и условия их успешного применения. Аттестация как основная форма оценки государственных и муниципальных служащих. Явные и латентные функции аттестации, их нравственно-психологическая оценка. Процедура аттестации персонала: объявление об аттестации, формирование аттестационной комиссии, подготовка документов, проведение и

подведение итогов аттестации. Понятие развития персонала и его значение для успешной деятельности организации и карьеры работников. Основные критерии, формы и условия эффективного развития персонала. Основные формы обучения персонала. Обучение на рабочем месте, его преимущества и недостатки. Основные методы обучения на рабочем месте: метод близнецов, наставничество, делегирование полномочий, метод усложняющих заданий, ротация. Обучение вне рабочего места, его преимущества и недостатки. Основные методы обучения вне рабочего места: лекции, деловые игры, кейс-стади, моделирование, ролевые игры. Оценка результатов обучения. Основные условия и факторы перехода к инновационному управлению персоналом. Мотивация и стимулирование персонала. Понятия мотивации трудовой деятельности и стимулирования. Основные теории мотивации. Экономическое и неэкономическое стимулирование: способы поддержания баланса между ними. Переход от краткосрочных внешних к долгосрочным стимулам. Наказательные и поощрительные виды стимулирования. Основные принципы стимулирования государственных и муниципальных служащих, работников кредитно-финансовых учреждений и предприятий: сочетание поощрительных и наказательных видов стимулирования; оперативность, . Сущность и структура неэкономического стимулирования персонала. Морально-психологические аспекты мотивации персонала.

19. 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 центристремительная 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.

20. Социальное прогнозирование в системе управления.

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. Уровни прогнозирования. Сущность и логическая структура прогноза. Специфика социального прогноза. Предмет социального прогнозирования. Объекты социологического прогнозирования (цивилизация, общество, группа). Классификация социальных прогнозов. Категориальный аппарат социального прогнозирования и его функции. Роль социального прогнозирования в управлении. Прогноз и план. Значение социального прогнозирования для преобразования социальной практики. Прогнозирование и футурология: общее и различия. Классификация

футурологических теорий. Организация прогностических исследований в нашей стране и за рубежом. Всемирная федерация исследований будущего и другие международные прогностические организации. Закономерности общественного развития — основа социального прогнозирования.

21. Социальное проектирование в системе управления.

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. Методика матрицы идей. Методика вживания в роль. Метод аналогии. Метод ассоциации. Методика мозгового штурма. Метод синектики. Принципы, технология и инструментарий социального проектирования. Стратегии социального проектирования. Социальный проект: структура, виды и требования. Социальное проектирование в системах управления.

22. Социальное планирование в системе управления.

Понятие и сущность социального планирования. Возникновение, сущность и специфика социального планирования. Предмет и объект социального планирования. Уровни социального планирования. Формы и методы социального планирования. Объекты социального планирования. Уровни социального планирования. Стратегия и тактика планирования. Формы социального планирования. Алгоритм социального планирования: 1. Обоснование и разработка общего плана. Иерархия целей и задач. Стратегия и тактика плана. Руководство планом: люди и организационная среда. 2. Реализация плана по стадиям. Стадии и задания (мероприятия). Показатели и индикаторы. Исполнители и ответственность. 3. Использование ресурсов. Ресурсы материальные, финансовые. Люди. Мотивация. Ресурсное обеспечение заданий. Размещение ресурсов по стадиям. 4. Мониторинг и контроль в процессе осуществления плана. Контрольные ориентиры в конце каждой стадии. Сравнение с запланированными результатами. Обратная связь. Отклонение от плана. Корректировка заданий. Управление риском. 5. Оценка результатов после окончания плана. Сравнение полученных и запланированных результатов. Анализ мероприятий плана. Выводы как заключительная фаза перехода к практике. Методы социального планирования. Аналитический метод; комплексный метод; проблемно-целевой метод; социальный эксперимент; экономико-математический метод; методы количественного анализа. Показатели и нормативы социального развития. Роль социологических исследований в социальном планировании. Ресурсы и резервы социального планирования. Отличия социального прогнозирования, проектирования и планирования.

23. Корпоративная (организационная культура).

Понятие организационной культуры и её влияние на функционирование и развитие организации. Структура и функции организационной культуры. Характеристика организационной культуры как интегрального фактора управления персоналом. Адаптивная, интегративная и регулятивная функции организационной культуры. Основные компоненты структуры организационной культуры: базовые социальные представления, ценности и артефакты. Признаки сильной и слабой культуры. Специфика организационной культуры административных органов, предприятий и кредитно-финансовых учреждений. Технология модернизации организационной культуры как комплекс методов приведения организационной культуры в соответствие с ожиданиями общества и требованиями государства. Характеристика состояния и перспективы организационно-культурной современных организаций .

24. 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. 1. Формирование потребности в изменениях. Осознание потребности и возможности изменений. Поиск соответствующего новшества. 2. Принятие решения об увязке потребности в изменении, нововведения и ресурсов. 3. Проверка нововведения (внедрение новшества в часть организации). Эксперимент и оценка возможных последствий. 4. Полномасштабное внедрение, встраивание новшества в существующую структуру и деятельность организации. 5. Институализация нововведения (реализация нововведения в стабильные, постоянно действующие элементы системы). Принципы и методы нововведения. Принцип обоснованности. Принцип учета восприятия. Принцип информационного обеспечения. Принцип индивидуальной компенсации. Многообразие методов нововведения. Директивный метод. Латентный метод. Методы аналогий и ассоциаций. Конкурсный метод. Метод инновационной игры. Эффективность (неэффективность) нововведений. Основные проблемы инновационных изменений в организациях. Причины и типы антиинновационного поведения. Факторы сопротивления инновациям. Методы преодоления сопротивления. Основные принципы инновационных изменений. Управление нововведениями, роль управления в инновационном процессе. Ограничения для нововведений. 1. Факторы противодействия нововведениям: конкретные производственные отношения, внешняя среда, деловая культура. 2. Ресурсные отношения. 3. Организационные и социально–психологические препятствия. 4. Зависимость внедрения новшества от групповых и личных качеств пользователя. 5. Социальная цена нововведений. Инновационные риски. Управление рисками. Социологическое обеспечение организационных нововведений.

25. Управление конфликтами в организации.

Развитие теории конфликта с древности до современных социологических концепций конфликта.(Г. Зиммель, К. Маркс, Р. Дарендорф, Л. Козер). Модернистские теории конфликтов (Т.Шеллинг., Д. Бертон). Особенности социальных конфликтов. Предмет и объект конфликта. Основные характеристики социального конфликта. Основные модели конфликта. Динамика социальных конфликтов и способы их разрешения. Стадии социальных конфликтов. Типология конфликтов. Организационный конфликт: особенности и отличие от социальных. Основные формы организационных конфликтов. Влияние типа организации на организационные конфликты. Функции организационных конфликтов и методы их регулирования. Сущность и особенности организационных конфликтов. Стратегии поведения руководителей в конфликтной ситуации. Управление конфликтами. Профилактика конфликтов в организации. Механизмы и условия предупреждения, разрешения конфликта в организации. Влияние типа организации на организационные конфликты. Понятие конфликта, объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Условия перерастания противоречия в конфликт. Инцидент и конфликтная ситуация. Субъекты и объекты конфликта. Типологии организационных конфликтов. Форма, структура и динамика конфликтов. Позитивные и негативные функции конфликтов. Методы диагностики причин конфликтного поведения. Пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов. Социальные и психологические мотивы конфликтов, их нравственная оценка. Методы

управления конфликтами в работе с персоналом: внутриличностные, структурные, межличностные, переговоры, ответные агрессивные действия.

26. 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. Основные подходы к каждому этапу. 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.

27. Процессы и структуры государственного и муниципального управления.

Государственное управление как система. Системные характеристики государственного управления. Субъект и объект системы государственного управления. Основные характеристики государства как субъекта управления общественными процессами. Общественные процессы как объекты государственного управления. Формы взаимодействия государственной власти и общества. Структура системы государственного управления: институциональная подсистема, нормативно-правовая подсистема, функционально-структурная подсистема, коммуникативная подсистема, профессионально-кадровая подсистема, профессионально-культурная подсистема. Иерархические отношения в государственном управлении. Сущность и принципы разделения властей в Российской Федерации. Процесс государственного управления.

Содержание и соотношение понятий «местное самоуправление», «муниципальное управление», «муниципальный менеджмент». Система муниципального управления и их взаимосвязь. Субъект и объект муниципального управления. Объекты муниципального управления: местные сообщества, муниципальное образование как социально-экономическая система, муниципальная организация местного самоуправления, происходящие на территории муниципального образования социально-экономические, социально-политические и идеологические процессы. Организационные формы и организационные структуры муниципального управления. Определение и содержание методов муниципального управления. Процесс муниципального управления. Взаимосвязь муниципального управления и самоуправления.

28. Социальные технологии в управлении

Определение понятия социальная технология. Теории социальных технологий А.Г. Здравомыслова, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядова. Социальная технология управления как программа, содержащая процедуры и операции, и как деятельность, включающая совокупность методов и способов целенаправленного воздействия на социальные процессы и системы для достижения поставленных целей. Признаки социальных технологий: разграничение управленческого процесса на внутренне взаимосвязанные

этапы, поэтапность действий по достижению целей, выполнение технологических процедур. Типы социальных технологий: технологии формирования социальных систем, технологии решения социальных проблем и поддержания стабильности социальных систем, технологии преобразования и развития социальных систем, технологии защиты социальных систем. Особенности технологий управления в различных сферах жизнедеятельности. Частные социальные технологии в управлении персоналом. Эволюция и современное состояние социальных технологий в управлении персоналом. Социальные аспекты мотивационных технологий в управлении персоналом. Социальные технологии формирования команды. Социальные технологии диагностики и совершенствования психологического климата и корпоративной культуры. Преимущества применения социальных технологий как средства оптимизации и качественного улучшения социоправленческих процессов в системе управления. Оценка социальной и экономической эффективности социальных технологий управления в организации.

29. Социальный эксперимент в управлении.

Возникновение эксперимента как научного метода. Виды опыта: внутренний, внешний. Мыслительный и натурный эксперимент. Основное назначение эксперимента. Виды эксперимента. Сущность, особенности и функции социального эксперимента. Социальный эксперимент Р. Оуэна. Хоторнские эксперименты Мэйо. Виды социального эксперимента. Социальный эксперимент как способ внедрения в жизнь новых форм социальной организации и оптимизации теории и практики социального управления. Методологические основания социального эксперимента. Особенности и ограничения социального эксперимента. Масштаб эксперимента. Технология социального эксперимента: план и алгоритм.

30. Социальные проблемы местного самоуправления.

Муниципальная политика в социальной сфере: содержание, основные цели и задачи. Проблемы качества жизни, занятости населения, материальной и технической базы учреждений социальной сферы. Уязвимые группы граждан: нетрудоспособное население, население, находящееся на попечении государства, дети из малоимущих семей и дети, попавшие в экстремальную ситуацию, безработные, люди, пострадавшие при чрезвычайной ситуации, беженцы, переселенцы. Формы социальной поддержки отдельных групп населения: денежное пособие, помощь в натуральной форме, субсидия, компенсация. Критерии определения нуждаемости.

31. Кризисное управление и управленческие конфликты

Сущность понятия кризиса. Причины возникновения кризисов. Типология кризисов. Сущность антикризисного управления персоналом. Конфликт как инструмент антикризисного управления в кризисной ситуации. Специфические конфликты в делах о банкротстве. Управление персоналом в условиях кризиса. Основные задачи кризисного управления. Механизмы кризисного управления. Этапы реализации антикризисной стратегии. Сфера деятельности, функции и роль антикризисных управляющих.

Управленческий конфликт: понятие, классификация. Источники конфликтов в сфере управления. Специфика форм проявления управленческих конфликтов. Организационное поведение в управленческом конфликте. Функциональные и дисфункциональные последствия управленческих конфликтов.

32. Проблема мотивации и формы участия граждан в управлении.

Понятие и структура местного самоуправления. Модели организации органов местного самоуправления. Механизм взаимодействия власти и общества. Формы непосредственного осуществления местного самоуправления населением и формы участия населения в осуществлении местного самоуправления. Формы участия населения в местном самоуправлении: местный референдум, собрания и конференции, правотворческая инициатива граждан. Формы участия населения в местном самоуправлении: муниципальные выборы, сход, публичные слушания, ТОС. Проблема низкой социальной активности на местном уровне. Пути и способы повышения

мотивации участия граждан в управлении. Политическое участие: понятие, функции, субъекты политического участия. Классификация форм политического участия (А. Марш, Ф. Алескеров, П. Ортешук). Новые формы политического участия как результат становления информационного общества.

1. Основная литература.

1. Граждан В. Д. Социология управления: учеб. / Валерий Дмитриевич Граждан. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 607 с. - (Бакалавр. Углубленный курс).
2. Социология управления: / под ред. В. И. Башмакова, В. Н. Князева, Р. В. Ленкова ; 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. Дополнительная литература

1. Ефименко А.З. Социология управления. Ч. 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М. Московский государственный строительный университет, 2015.— 240 с.
2. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учеб. Пособие. - Ай Пи Эр Медиа .-2012
3. Волков Ю. Г. Социология: учебник / Юрий Григорьевич Волков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.:КноРус. -2015

Интернет-ресурсы:

Образовательные порталы:

1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/window_catalog
2. Русский гуманитарный интернет-университет <http://www.i-u.ru/biblio>
3. Федеральный образовательный портал: «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://www.ecsocman.edu.ru/>
4. Научная библиотека СПГУ <http://www.lib.pu.ru>
5. Сайт факультета социологии СПГУ <http://www.soc.pu.ru>
6. Электронная библиотека социологического факультета МГУ: <http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251>
7. Электронная библиотека Гумер – гуманитарные науки: <http://www.gumer.info>

Сайты журналов и ссылки на электронные публикации:

1. Институт социологии РАН (ссылки на журналы: Социологические исследования, Социологический журнал, Социология 4М, Власть, INTER): <http://www.isras.ru>
2. Журнал социологии и социальной антропологии: <http://www.jourssa.ru/archive.html>
3. Вопросы экономики, журнал: <http://www.vopreco.ru/>
4. Менеджмент в России и за рубежом, журнал: <http://www.mevriz.ru/>
5. Проблемы теории и практики управления, журнал: <http://www.uptp.ru>
6. HR – менеджмент, электронный журнал: <http://www.hrm.ru>
7. Российский журнал менеджмента: <http://www.rjm.ru>
8. Человек и труд, журнал: <http://www.chelt.ru>

Вопросы к кандидатскому экзамену

1. Социология управления как специальная социологическая дисциплина
2. Возникновение социологии управления: предпосылки и этапы становления
3. Классические теории управления
4. Гуманистическое направление в теории управления
5. Системные теории управления
6. Ситуационный подход к управлению
7. Возникновение социального менеджмента
8. Становление социологии управления в России
9. Организация как объект управления
10. Управление как социальная технология
11. Социальное управление как самостоятельный институт
12. Стили, виды, методы социального управления
13. Управленческие решения как продукт управленческой деятельности
14. Власть и управление
15. Место и роль коммуникаций в системе управления
16. Информационное обеспечение систем управления
17. Кадровая политика как компонент управления
18. Управление персоналом в организации
19. Карьерная стратегия в управлении организацией
20. Социальное прогнозирование в системе управления
21. Социальное проектирование в системе управления
22. Социальное планирование в системе управления
23. Корпоративная (организационная культура)
24. Управление инновационными процессами в организации
25. Управление конфликтами в организации
26. Социологическое обеспечение системы управления
27. Процессы и структуры государственного и муниципального управления
28. Социальные технологии в управлении
29. Социальный эксперимент в управлении.
30. Социальные проблемы местного самоуправления
31. Кризисное управление и управленческие конфликты
32. Проблема мотивации и формы участия граждан в управлении.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

Знания аспирантов, показанные ими на экзамене, оцениваются по следующим критериям:

оценка **«отлично»** выставляется аспиранту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, причем не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач;

оценка **«хорошо»** выставляется аспиранту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

оценка **«удовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется аспиранту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.