

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

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

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 24.09.2024 г.

**АДАптированная рабочая программа дисциплины
Б1.В.16 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

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

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся
инвалидов

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Региональное управление

Бакалавр

квалификация

очная, очно-заочная

форма(ы) обучения

Год набора 2025
Волгоград, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. социол. н., доцент,
доцент кафедры социологии, общей и юридической психологии

Дроздова Ю. А.

Заведующий кафедрой социологии, общей и
юридической психологии _____

Кузеванова А.Л.

РПД Б1.В.16 Социология управления одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 30 августа 2024 года № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
1.1. Осваиваемые компетенции.....	4
1.2. Результаты обучения.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5.
3.Содержание и структура дисциплины.....	6.
3.1. Структура дисциплины.....	6.
3.2. Содержание дисциплины.....	8.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	14 .
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....	14
4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	16
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	23
5.1. Методы проведения экзамена.....	23
5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.....	23
6. Методические материалы по освоению дисциплины.....	27
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	34.
7.1. Основная литература.....	34
7.2. Дополнительная литература.....	34.
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	35
7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	35
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	35

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

1.1. Дисциплина Б1.В.16 «Социология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс -3	Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования и знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПКс-3.1.2	Способность применять знания о специфике организационной структуры, осуществлять распределение полномочий и ответственности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей. Способность применять знания о сущности и видах групповой динамики, принципов формирования команды для эффективного участия в групповой работе.
ПКс-5	Способность создавать и обеспечивать функционирование системы управления территориями – регионами и муниципальными образованиями	ПКс-5.1.3.2	Способность применять знания о специфике и принципах функционирования системы управления территориями – регионами и муниципальными образованиями

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКс -3.1.2.	на уровне знаний: – знает особенности обоснования и реализации управленческих решений в социальном управлении;
		на уровне умений: – анализирует социальную информацию опираясь на модели, принципы и методы социологии управления
		на уровне навыков: - владеет навыками грамотного и корректного толкования результатов управленческой диагностики

	ПКс-5.1.3.2	на уровне знаний: - знает структуру и методы социологического познания процессов управления
		на уровне умений: - умеет осуществлять самостоятельной работы по поиску, изучению и анализу результатов социологических исследований актуальных проблем социального управления
		на уровне навыков: - владеет навыками использования полученных научных знаний в оценке конкретных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности и повседневной жизни

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

Учебная дисциплина Б1.В.16 «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 очно-заочной форме обучения дисциплина осваивается в 6 семестре). Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 часов).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 56 часов (лекций – 24 часов, практических занятий – 32 часа) и на самостоятельную работу обучающихся – 16 часов, контроль – 36 часов.

По очно- заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 28 часов (лекций – 10 часов, практических занятий – 18 часов), на самостоятельную работу обучающихся – 80 часов, на контроль – 4 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

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.16 «Социология управления» реализуется после изучения: Б1.О.13 Теория управления, Б1.О.05 Социология, Б1.О.14 Система государственного и муниципального управления, Б1.В.12 Региональное управление и территориальное планирование, Б1.О.20 Деловые коммуникации.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля	
		Все го	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.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 2	Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 4	Системные теории управления.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 7	Становление социологии управления в России.).	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 8	Организация как объект управления.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 9	Управление как социальная технология. Социальное управление.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование и планирование как элементы управленческой деятельности.	3	2		-		1	<i>O, P</i>
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	5	2		2		1	<i>O, P</i>
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	3			2		1	<i>O, P</i>
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	3			2		1	<i>O, P</i>
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	3			2		1	<i>O, P</i>

Тема 16	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	5			4		1	О
Промежуточная аттестация		36						зачет
Всего:		108 / 3 ЗЕ	24	-	32		16	

Примечание:

** формы заданий текущего контроля успеваемости: контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и виды учебных заданий: эссе (Э), реферат (Р), доклад (Д)*

*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (З), зачет с оценкой (ЗО).*

Очно- заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			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.	8	2		2		4	Р
Тема 2	Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).	6			2		4	О,Р
Тема 3	Гуманистическое направление в теории управления.	4					4	Р
Тема 4	Системные теории управления.	6			2		4	Р
Тема 5	Ситуационный подход к управлению.	4					4	Р
Тема 6	Возникновение социального менеджмента.	4					4	Р
Тема 7	Становление социологии управления в России.).	6			2		4	О,Р

Тема 8	Организация как объект управления.	6	2				4	<i>P</i>	
Тема 9	Управление как социальная технология. Социальное управление.	6			2		4	<i>O,P</i>	
Тема 10	Социальное прогнозирование, проектирование и планирование как элементы управленческой деятельности.	8	2		2		4	<i>P</i>	
Тема 11	Место и роль коммуникаций в системе управления	8			2		6	<i>P</i>	
Тема 12	Информационное обеспечение систем управления.	6					6	<i>P</i>	
Тема 13	Кадровая политика в системе управления.	8					8	<i>P</i>	
Тема 14	Карьерная стратегия в управлении организацией.	6					6	<i>P</i>	
Тема 15	Управление инновационными процессами в организации.	10	2		2		6	<i>P</i>	
Тема 16	Социологическое обеспечение системы управления. Социологическая диагностика.	12	2		2		8	<i>P</i>	
Промежуточная аттестация		9						зачет	
Всего:		108/3 ЗЕ	10		18		80		

Примечание:

* *формы заданий текущего контроля успеваемости: контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и виды учебных заданий: эссе (Э), реферат (Р), доклад (Д)*

** *формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (З), зачет с оценкой (ЗО).*

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 X" 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 Бергаланфи). Системный подход в управлении (Дж.Миллер). Особенности и основные модели системного подхода к организации и управлению. (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Бернанд. Р. Саймон и др.). 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.

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. Чайнов, 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». 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».

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 социальным управлением. 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 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.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.16 «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.	и 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)
Очно -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 и 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 зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче зачета 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. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 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:

1. Управление и управленческая мысль в Древней Индии.
2. Управление и управленческая мысль в Древнем Китае.
3. Основные особенности античной цивилизации и ее влияние на практику и теорию управления.
4. Особенности управления и управленческой мысли в древней Греции.
5. Особенности управления и управленческой мысли в древнем Риме.
6. Особенности практики и теории управления в средневековой Европе.
7. Мыслители эпохи Возрождения и их вклад в развитие управленческой мысли.
8. Управленческие идеи в трудах Н. Макиавелли.
9. Основные управленческие революции.

Тема 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.

Тема 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 X и Y.

Тема 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. Бернанд, 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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. Этциони)
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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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. Препяды 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.

Тема 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.

Тема 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

Тема 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

Тема 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.

Тема 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.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять

полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов

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:

- 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 кейса

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

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических

	положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
--	-----------------------------------------------------------------------------------

Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;
 V – количество верно решенных задач;
 O – общее количество задач.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения экзамена

Зачет проводится с применением следующих методов: метод устного опроса по вопросам из перечня примерных вопросов из п.5.2.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-3	Знает особенности обоснования и реализации управленческих решений в социальном управлении	Выявляет особенности обоснования и реализации управленческих решений в социальном управлении;
	Умеет анализировать социальную информацию опираясь на модели, принципы и методы социологии управления	Анализирует социальную информацию опираясь на модели, принципы и методы социологии управления
	Владеет навыками грамотного и корректного толкования результатов управленческой диагностики	Грамотно и корректно интерпретирует результаты управленческой диагностики
ПКс-5	Знает структуру и методы социологического познания процессов управления	Определяет структуру и методы социологического познания процессов управления
	Умеет осуществлять самостоятельную работу по поиску, изучению и анализу результатов социологических исследований актуальных проблем социального управления	Осуществляет самостоятельную работу по поиску, изучению и анализу результатов социологических исследований актуальных проблем социального управления
	Владеет навыками использования полученных научных знаний в оценке конкретных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности и повседневной жизни	Применяет полученные научные знания при оценке конкретных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности и повседневной жизни

**Типовые оценочные средства промежуточной аттестации
Вопросы к зачету по дисциплине «Социология управления»**

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. Бернанд. 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. Этциони
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 изменения 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.
46. Причины плохой коммуникации в организации, последствия, пути совершенствования.

Шкала оценивания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «Отлично» / «Хорошо»/ «Удовлетворительно»/ «Неудовлетворительно». Критериями оценивания на зачете с оценкой является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

Для дисциплин, формой промежуточной аттестации которых является зачет с оценкой, приняты следующие соответствия:

- 90-100% - «отлично» (5);
- 75-89% - «хорошо» (4);
- 60-74% - «удовлетворительно» (3);
- менее 60% - «неудовлетворительно» (2).

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в

	самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении 1.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

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 должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

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

6. Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

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, умения решать практические задачи. 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 вопросами для устного опроса,
- 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.

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.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В16 «Социология управления» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Очно-заочная форма
1	2	3	4	5
1	Социология управления как специальная социологическая дисциплина	Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Социология управления и менеджмент, их сходство и различие.	<i>О, Р</i>	<i>О</i>
2	Теоретические и исторические предпосылки возникновения социологии управления. Классические теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.).	Зарождение управления как новой парадигмы воздействия на общественное развитие. 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 Тектология А.А. Богданова. Основные положения всеобщей организационной науки А.А. Богданова. Проблемы и перспективы научно – практического применения тектологии А.А.Богданова.	<i>О</i>	<i>О</i>
3	Гуманистическое направление в теории управления.	Прогнозирование Г. Ливитта особенностей управления в 80-е годы. Перспективы развития управленческой деятельности.	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>

		Изменения в организационной деятельности высшего звена управления. Рекомендации по перестройке организационной деятельности. Факторы, определяющие стиль руководства. Шкала лидерского поведения. Основные типы поведения руководителей.		
4	Системные теории управления.	Предпосылки возникновения системного подхода (Г.Спенсер).Создание общей теории систем (А.А.Богданов, Л.фон Бергаланфи). Теория организации и управления Г. Саймона. Принятие решений в организации. ("программированные" и "непрограммированные" решения), уровни принятия решений. Организационные принципы и методы принятия решений. Механизмы влияния в организации.	О	О
5	Ситуационный подход к управлению	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. «Необходимое разнообразие» (У. Эшби) основа системной и ситуационной концепций.	О	О
6	Возникновение социального менеджмента	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».	О	О
7	Становление социологии управления в России	Интеллектуальные и социальные истоки социологии управления в России (АЛ. Нащокин, А.П. Волинский, В.Н. Татищев, М.В. Ломоносов, П.А. Столыпин	О	О

		Заводская социология в России Развитие психотехники 20-30-е годы XX века. Достоинства и недостатки психотехники. Этапы возникновения и становления заводской социологии. Социотехнический подход к управлению В.Г. Подмаркова.		
8	Управление как социальная технология	Понятия «управление», «социальное управление», «организационное управление». Социальные технологии. классификация социальных технологий.	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>
9	Организация как объект социального управления	Возникновение научного подхода к изучению организаций. Этапы формирования теории организаций. Предпосылки в возникновения теории организаций. Подходы к управлению.	<i>О</i>	<i>О</i>
10	Социальное управление как самостоятельный институт. Стили, виды, принципы и метод социального управления	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.	<i>О</i>	<i>О</i>
11	Научно-практическая конференция «Управление как социальное явление и социальная проблема»	Методы управления. Методы государственного управления. Показатели эффективности управления.	<i>О, ПП, Т</i>	<i>О, ПП, Т</i>
12	Социальный порядок в системе управления	Власть и управление в установлении и изменении социального порядка.	<i>О</i>	<i>О</i>
13	Социальное проектирование как неотъемлемая часть управленческого цикла	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.	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>
14	Государственный интерес:	Механизм разработки	<i>О</i>	<i>О</i>

	характер и механизм разработки	государственного интереса.		
15	Драматургическое понимание управления	Понятие «тотального института». Управление как «драматургия».	<i>О, КП</i>	<i>О, КП</i>
16	Социальная среда управления: взаимосвязи и взаимозависимости.	Типология среды управления. методика исследования среды управления В. А. Ядова	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>
17	Информационное обеспечение систем управления.	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.	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>
18	Коммуникативные аспекты управления: дискурс как инструмент управления	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.	<i>О</i>	<i>О</i>
19	Управленческая элита: структура, динамика формирования.	Мышление управленческой элиты и принятие решений. Особенности профессиональной подготовки кадров управления. Формирование социальных ценностей и норм в процессе управления	<i>О, Р</i>	<i>О, Р</i>
20	Управление инновационными процессами в организации	Основные проблемы инновационных изменений в организациях. Факторы сопротивления инновациям. Методы преодоления сопротивления.	<i>О</i>	<i>О</i>
21	Методы и процедуры исследования в социологии управления	Исследование проблем управления организованными системами.	<i>О, Т</i>	<i>О, Т</i>
22	Коллоквиум «Социологическое обеспечение государственного и муниципального управления»	Содержание социологического обеспечения в практике государственного и муниципального управления на примере решения социальной проблемы (защита проекта)	<i>О, К</i>	<i>О, К</i>

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.

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 «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, понятия 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.

Рекомендации для подготовки к зачету

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Тощенко, Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 303 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02316-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511085>
2. Социология управления: учебник и практикум для вузов / В. Г. Зарубин [и др.]; ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519175>
3. Полушкина, Т. М. Социология управления: учебник и практикум для вузов / Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко, О. Ю. Якимова; под редакцией Т. М. Полушкиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04613-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511099>
4. Социология управления учебник для вузов / В. И. Башмаков [и др.]; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510889> (дата обращения: 05.06.2023).

7.2. Дополнительная литература

1. Социология управления: учебник для вузов / В. И. Башмаков [и др.]; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510889>

2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514364>

3. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514365>

4. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 190 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07728-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514260>

5. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511067>

7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Глотов М. Б. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ 4-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов. — СПб: Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена (Герценовский университет) (г. Санкт-Петербург), 2022. — 131 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/sociologicheskoe-issledovanie-ekonomicheskikh-i-politicheskikh-processov-492116>.

2. Стегний В. Н. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ 2-е изд., испр. и доп. Учебник для вузов. — Пермь: Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2022. — 182 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/socialnoe-prognozirovanie-i-proektirovanie-492995>.

3. Луков В. А.. социальное проектирование. — М. :Флинт, 2016 – 240 с.

4. 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».

7.4. 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)

7.5. 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 СПГУ <http://www.lib.pu.ru>

6. Сайт факультета социологии СПГУ <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 СПГУ <http://www.lib.pu.ru>
15. Сайт факультета социологии СПГУ <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>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

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

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

б. дополняется программным обеспечением, которое реально используется преподавателем, но не представлено в списке и наоборот, программное обеспечение, которое не используется из материально-технической базы исключается.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

Принтер Брайля braille embosser everest-dv4

Электронный ручной видеувелечитель САНЭД

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

тифлофлешплееры, радиоклассы.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

компьютерная техника со специальным программным обеспечением;

альтернативные устройства ввода информации;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: [http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/ ...](http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/)

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

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

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

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 24.09.2024 г.

АДАптированная программы бакалавриата

Антикризисное государственное и муниципальное управление,
Региональное управление

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.16 Социология управления

(код и наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная, очно-заочная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

Вопросы к зачету

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. Бернанд, 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. Этциони
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 изменения 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.
46. Причины плохой коммуникации в организации, последствия, пути совершенствования.

2. Тестовые материалы по курсу «Социология управления»

Тест 1.

- 1. В русле доктрины «человеческих отношений» разработана и концепция человеческих ресурсов, которая получила еще одно название «теория X и теория Y». Кто является ее основателем?**
 - а. Ф.У. Тейлор.
 - б. М. П. Фоллет.
 - в. Т. Парсонс.
 - г. Д. Мак–Грегор.
- 2. Какие потребности входят в иерархию потребностей согласно доктрине А. Маслоу?**
 - а. Образование;
 - б. потребности властного управления;
 - в. безопасность и защищенность;
 - г. потребности в получении прибылей.
- 3. Каковой должна быть основная характеристика хорошей рабочей команды?**
 - а. сработанность;
 - б. иерархичность;
 - в. однополюный состав работающих;
 - г. молодой возраст работающих.
- 4. Что, прежде всего, входит в задачи управления персоналом?**

- а. обеспечение работников информацией;
 - б. управление трудовой мотивацией;
 - в. поощрения и наказания;
 - г. обеспечение хорошего отдыха работающим.
5. **Кто является одним из авторов концепции «человеческого капитала»?**
- а. А. Маслоу
 - б. П. Друкер
 - в. Т. Шульц
 - г. А. К. Гастев

Тест 2

1. **Сущность управления состоит в:**
- а. воздействии
 - б. направляющем воздействии
 - в. направляющем, организующем воздействии
 - г. направляющем, организующем, регулирующем воздействии.
2. **Управление есть только там, где присутствует:**
- а. субъект и объект управления
 - б. процесс целенаправленного воздействия
 - в. властные отношения между субъектом и объектом
 - г. обратная связь между управляющей и управляемой системой.
3. **Укажите наиболее важную причину, повлиявшую на институционализацию социологии управления как самостоятельной науки:**
- а. технократизм
 - б. научно-технический прогресс
 - в. развитие социологической мысли
 - г. признание значимости человеческого фактора в управлении
4. **Какое из утверждений является верным?**
- а. Социология управления представляет собой специальную социологическую теорию.
 - б. Социология управления - это российский аналог Sociology of management в европейской и американской научных традициях.
 - в. Специальность «Социология управления» в России появилась в 1970-х гг.
 - г. Предметную область социологии управления необходимо определять с комбинаторной позиции, то есть рассматривать ее как дисциплину, возникающую «на стыке» социологии и теории управления.
5. **Что из перечисленного характеризует органическую солидарность (Э. Дюркгейм)?**
- а. Современное состояние общества, в котором преобладает морально-культурное взаимопонимание.
- Тип социального взаимодействия, при котором целостность обеспечивается посредством доминирования коллективного сознания над индивидуальным.
- в. Тип социального взаимодействия, при котором основой социальных связей между индивидами выступает их различие, обусловленное разделением труда.
 - г. Социальные нормы, ценности и традиции в обществе.

Тест 3

1. **В результате «Хоуторнского эксперимента» Э. Мэйо пришел к выводу о том, что на производительность труда работника в наибольшей мере влияют:**
- а) групповые «неписанные» правила и нормы
 - б) условия труда
 - в) физические возможности работника
 - г) умственные возможности работника

2. Системный подход – это:

- а. Метод исследования систем.
- б. Метод проектирования систем
- в. Метод контроля систем.
- г. Метод прогнозирования состояния систем

3. Основоположник административной (классической) школы управления:

- а Ф.Тейлор
- б А.Файоль
- в. Э.Мэйо
- г. А.К. Альдерфер

4. Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы социального управления под названием «Школа человеческих отношений»?

- а. Ф.У. Тейлор.
- б. Д. Мак–Грэгор.
- в. А. Файоль.
- г. Э. Мейо.

5. Сущность ситуационного подхода состоит в следующем:

- а. знание методов профессионального управления, доказавших свою эффективность
- б. умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- в. правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов и применение адекватных методов
- г. применение способов действий, вызывающих удовлетворительное отношение руководителя

Тест 4

1. Системный подход в управлении представляют:

- а) Ф. Тейлор
- б) Л. Маслоу
- в) Г. Кунц
- г) Т. Парсонс

2. Зависимость, основанная на различии статусов в группе и характерная, в целом, для организаций – это:

- а. латентная зависимость
- б. структурная зависимость
- в. формальная зависимость
- г. неформальная зависимость

3. Что такое управление?

- а. Процесс адаптации системы к окружающей среде;
- б. осуществление властных полномочий;
- в. процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе;
- г. деятельность, направленная на достижение определенной цели.

4. Какова основная задача социологии управления?

- а. Изучать реальные факты в общественной жизни;
- б. намечать пути изменения социальных структур;
- в. разрабатывать принципы управленческой деятельности;
- г. объяснять причины принятия управленческих решений;

5. Что из перечисленного НЕ входит в функции социологии управления?

- а. Управление производственными коллективами;
- б. прогнозирование будущих состояний общественных структур;
- в. изучение последствий управленческих решений;
- г. проведение социологических опросов с целью определений путей развития социальных систем.

Тест 5

1. Социология управления это наука:

- а. О процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах принятия решения.
- б. О закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп.
- в. О закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи.
- г. О закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.

2. Основными функциями социологии управления являются:

- а. Диагностическая, прогностическая, целеполагающая, практическая.
- б. Аналитическая, системная, воспитательная, организационная.
- в. Практическая, коммуникативная, организационная, воспитательная.
- г. прогностическая, организационная, диагностическая, развивающая

3. Родоначальником бюрократии в России считают:

- а. Петра I
- б. Екатерину II
- в. Ивана Грозного
- г. Николая II

4. Кто разработал 14 принципов административного управления?

- а. Вебер М.
- б. Друкер П.
- в. Файоль А.
- г. Тейлор Ф.

5. Какую модель управления М. Вебер считал «идеальной»?

- а. Интеракционистскую
- б. Социотехническую
- в. Бюрократическую
- г. Конфликтную

Тест 6

1. Когда возникла наука «Социология управления»?

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

2. Социология управления это наука о:

- А. Процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах принятия 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.

3. Основной функцией социологии управления не является:

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

4. Социологии управления – это

- А. Теория среднего уровня
- Б. Фундаментальная теория

С. Прикладная теория

Д. Теории управления

5. Кто разработал 14 принципов административного управления?

А. Вебер М.

Б. Друкер П.

С. Файоль А.

Д. Тейлор Ф.

Тест 7

1. Какую модель управления М. Вебер считал «идеальной»?

А. Интеракционистскую

Б. Социотехническую

С. Бюрократическую

Д. Конфликтную

2. Кто является создателем «всеобщей организационной науки»?

А. Гвишиани Д.М.

Б. Богданов А.А.

С. Вебер М.

Д. П. Друкер

3. Ф. Тейлор разработал две концепции

А. Достигающего директора

Б. Достигающего работника

С. Достигающего менеджера

Д. Достигающего руководителя

4. К основным классическим принципам управления организацией не относится

А. Принцип координации

Б. Принцип удовлетворения потребностей людей

С. Скалярный принцип

Д. Принцип департаментализации

5. В теории «человеческих отношений» организация рассматривается как:

А. Открытая система

Б. Полуоткрытая система

С. Закрытая система

Д. Полузакрытая система

Тест 8

1. 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.

2. Черты какого стиля управления не описывает Д. Макгрегор

А. Демократического

Б. Авторитарного

С. Смешанного

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

А. Т. Парсонс

Б. Л.Берталанфи

С. Р. Мертон

Д. Р. Саймон

4. В рамках системного подхода человек рассматривается как . . .

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

5. 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

Тест 9

1. 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

2. П. Лоуренс и Дж. Лорш исследовали влияние . . . на организационную структуру

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

3. 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

4. С чьим именем связано возникновение социального менеджмента

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

5. Организация рассматривается как открытая система

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

Тест10

1. Автор произведения «Моя жизнь, мои достижения», применявший на своих предприятиях социальные программы:

- а) А. Файоль
- б) Э. Мэйо
- в) Ф. Тейлор
- г) Г. Форд

2. Автор высказывания: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать»:

- а) Ф. Тейлор
- б) А. Файоль

в) Э. Мэйо

г) А. Гастев

3. На надгробном камне этого человека написано: «Отец научного менеджмента»:

а) Ф. Тейлор

б) А. Файоль

в) Э. Мэйо

г) А. Гастев

4. Управленческие процессы, протекающие в обществе и отдельных ее подсистемах – это:

а) объект социологии управления

б) субъект социологии управления

в) метод социологии управления

г) предмет социологии управления

5. Это человек разработал концепции «достигающего работника» и «достигающего руководителя», считая основными движущими импульсами ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде.

а) Г. Форд

б) Ф. Тейлор

в) Э. Мэйо

г) А. Файоль

Тест 11

6. По мнению Э. Дюркгейма, этот тип солидарности возникает в более развитых странах и основан на разделении труда, где каждый индивид выполняет свою профессиональную функцию:

а) механическая солидарность

б) трудовая солидарность

в) органическая солидарность

г) позитивная солидарность

7. Виды социальных технологий, реализуемые в экономической, социальной, политической или духовной жизни выделяются по следующим основаниям:

а) сферам общественной жизни

б) формам общественной жизни

в) качеству общественной жизни

г) культуры общественной жизни

8. В концепции этого ученого социальная технология характеризуется как способ применения теоретических выводов в практической деятельности. Автор разделяет ее на два вида: частичную и холистскую (утопическую).

а) О. Конт

б) Э. Дюркгейм

в) Г. Спенсер

г) К. Поппер

9. . Лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на управляемый объект, осуществляющий деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обеспечение его функционирования и достижения целей – это ...

а) объект управления

б) субъект управления

в) социальная группа

г) социальная организация

10. Умственный труд работников аппарата управления, включающий в себя прием и передачу информации, доведение принятых решений до исполнителей, контроль за их выполнением является:

- а) организационно-административной деятельностью
- б) аналитической и конструктивной деятельностью
- в) информационно-технической деятельностью
- г) воспитательной деятельностью

Тест 12

1. Под «революцией в управлении» П. Друкер подразумевает

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

2. 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

3. 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.

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

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

5. 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

Тест 13

11. Какие из приведенных ниже потребностей не входят в “иерархию потребностей” по А. Маслоу?

- а) физиологические
- б) социальные
- в) потребности в уважении
- г) экономические

12. «Естественный подход (модель)» в социологии рассматривает организацию как:

- а) социальный организм
- б) соотношение формальных и неформальных взаимодействий сотрудников

в) средство организации труда для эффективного достижения цели

г) социальную систему

13. Инструментом каких методов менеджмента, является стиль руководства?

а. Экономических

б. Административных

в. Социально-психологических

г. Правовых

14. Назовите, какие из перечисленных принципов организации выделяет П. Друкер в социальном менеджменте?

а. Прозрачность

б. Соотнесения власти и ответственности

в. Единства руководства

г. Возможность работать в разных отделах, участвовать в разных проектах

15. Основоположник социологии управления в России, создавший концепцию трудовых установок:

а. П.М. Керженцев

б. В. И. Ленин

в. А.А. Богданов

г. А. К. Гастев

Тест14

1. Под «революцией в управлении» П. Друкер подразумевает

А. Налоговую реформу

Б. Инновационную деятельность и предпринимательство

С. Развитие высокой технологии

Д. Образовательную реформу

2. 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

3. 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.

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

А. Общественные

Б. Предприятия, учреждения

С. Акционерные общества.

Д. Массовые организации

5. 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

Тест 15

1. К видам целей организации не относятся

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

2. Что не является элементом управленческой деятельности?

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

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

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

4. Элементом коммуникации в организациях не является

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

5. Кто является автором линейной модели коммуникации?

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

Тест 16

1. Человек представляет собой уникальное социальное животное, с его деятельностью несовместимы формализация организационных процессов, жесткая иерархия подчиненности и отсутствие горизонтальных связей в организации согласно теории

- а) научного управления
- б) человеческих отношений
- в) структурно - функционального подхода
- г) системного подхода

2. Кто, по Вашему мнению, является основоположником административной школы?

- а. Д. Мак–Грэгор.
- б. А. Файоль.
- в. М. Фоллет.
- г. М. Вебер.

3. В русле доктрины «человеческих отношений» разработана и концепция человеческих ресурсов, которая получила еще одно название «теория Х и теория У». Кто является ее основателем?

- а. Ф.У. Тейлор.
- б. М. П. Фоллет.
- в. М. Вебер.
- г. Д. Мак–Грегор.

4. В последние годы в теории управления наряду с системным подходом используется ситуативный подход. Кто является его представителями?

- а. Ф.У. Тейлор, Д. Мак–Грэгор, А. Файоль.
- б. М. П. Фоллет, М. Вебер, Т. Парсонс., Д. Мак–Грегор.
- в. Н. Месарович, Д. Мако, И. Такахара.
- г. Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс.

5. Функция, направленная на сохранение либо изменение образа организации, создание атмосферы доверия и доброжелательности со стороны общественности, обеспечение информирования населения о работе этой организации –

- а. диагностическая
- б. прогностическая
- в. имидж - функция
- г. контрольно-аналитическая

Тест 17

1. По направлению деятельности социальные проекты подразделяются на следующие типы

- а. культурные
- б. квази-проекты
- в. благотворительные
- г. кредитные

2. Инновационные проекты определяются как:

- а. социальные проекты, осуществляемые в рамках государственной социальной политики, финансовое обеспечение которых базируется из соответствующих бюджетов
- б. Социальные проекты, имеющие целью извлечение прибыли в форма представления индивидуальной инициативы.
- в. Социальные проекты, получающие признание окружающих, не требующие внешнего финансирования и осуществляемая из подручных средств
- г. внедрение принципиально новых разработок в области социального обслуживания населения

3. Малые проекты характеризуются как

- а. проекты, решающие задачи экологического характера, направленные на сохранение и использование культурного достояния
- б. Проекты, решающие задачи, связанные с предоставлением образовательных услуг
- в. Проекты, способом финансового обеспечения которых является кредит
- г. Проекты, не предусматривающие большого числа потребителей, простые в управлении, не требующие крупного финансирования

4. К современным концепциям социально-проектной деятельности относят:

- а. объектно-ориентированный подход
- б. структурно-функциональный
- в. бихевиористский
- г. проблемно-ориентированный

5. Социальный проект определяется как:

- а. регулярно повторяющееся исследование одного и того же объекта по одной и той же методике
- б. отзыв эксперта на материалы, предоставляемые ему для изучения, который содержит положительные и отрицательные характеристики
- в. сконструированное социальное нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменяющейся среде материальной и духовной ценности
- г. результат коллективной мыслительной деятельности

Тест18.

1. 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

2. 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

3. 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

4. Каково соотношение кадровой политики и кадровой работы?

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

5. 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

Тест 19

1. Что характеризует инертную среду управления?

- а) конфликтность
- б) своевременное выполнение заданий
- г) отсутствие доверия
- д) текучесть персонала

2. Что характеризует оптимальную среду управления?

- а) конфликтность
- б) своевременное выполнение заданий
- г) отсутствие доверия
- д) текучесть персонала

3. Что характеризует агрессивную среду управления?

- а) конфликтность
- б) своевременное выполнение заданий
- г) отсутствие доверия
- д) текучесть персонала

4. Какая поведенческая стратегия персонала, по мнению В. А. Ядова, является самой проблемной в управлении

- а) консенсалисты
- б) диссенсалисты
- в) толерантно-эгоистическая
- г) «постсоветского обывателя»

5) Какая среда управления является самой сложной в управлении

- а) инертная

- б) агрессивная
- в) оптимальная
- г) внешняя
- д) внутренняя

Тест 20

1. Интерес, заключающийся в максимизации прибыли, превышении доходов над расходами:

- а) общественный
- б) частный
- в) корпоративный
- г. корыстный

2. Что является предметом труда работников управления?

- а. Сырье, материалы
- б. Готовая продукция
- в. Информация
- г. Ресурсы

3. Организации установить контакт с внешней средой, получать информацию о любых ее изменениях позволяет ...

- а) противостояние внешней среды
- б) адаптация к внешней среде
- в) различие с внешней средой
- г) неопределенность внешней среды

4. Надежность информации, отсутствие в ней ошибок обозначают термином:

- а) валидность
- б) ликвидность
- в) ситуативность
- г. репрезентативность

5. В чем состоит основное назначение информационного обеспечения управленческой деятельности?

- а) в хранении информации;
- б) в накоплении информации;
- в) в постоянном обновлении информации об объекте управления;
- г) все вышеназванное.

Тест 21

1. 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.

2. 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.

3. В зависимости от типа новшества инновации подразделяются на

- А. Продуктовые и процессные
- Б. Материально-технические и социальные
- С. Радикальные и комбинаторные

Д. Замещающие - отменяющие

4. 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.

5. Особенностью диагностического интервью, отличающего его от традиционного является...

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

Тест 22

1. Основным содержанием инновационной деятельности является:

- а. целенаправленное внедрение нововведений и управление внедрением новшеств
- б. регулярное обновление кадрового состава организации (подразделения)
- в. внедрение новых форм производственного контроля
- г. формирование новых источников ресурсной базы организации

2. Какой вид организаций является наиболее приспособленным для решения отдельной, требующей срочного решения проблемы?

- а. аппаратно-бюрократическая
- б. профессионально-бюрократическая
- в. адхократическая
- г. ассоциированная

3. Выберите из ниже перечисленных ответов основные функции социального управления.

- а. Целеполагания, организационные, прогнозирования, планирования, принятия решения, мотивационные, контролирующие, а также маркетинговые.
- б. Обучения, воспитания, мотивирования, поощрения, взыскания.
- в. Конфликта и соперничества; сотрудничества и консенсуса; сотрудничества и соперничества; социальной зависимости и власти.
- г. аналитическая, диагностическая, прогностическая

4. Интересы большинства общества, которые основаны на общественной природе человека, могут быть реализованы только сообща, коллективно, и не могут быть реализованы отдельными лицами или группами лиц независимо от остальных членов общества, называются:

- а) публичные
- б) частные
- в) личностные
- г) общественные

5. В структуре организации выделяется несколько компонентов, среди которых важнейшее значение имеют специализированное разделение труда, сфера контроля и координация совместной деятельности людей, работающих в данной организации.

Все это образует:

- а) внутреннюю среду организации
- б) внешнюю среду организации
- в) организационную культуру
- г) неформальную организацию

Тест 23

1. В структуре организации выделяется несколько компонентов, среди которых важнейшее значение имеют специализированное разделение труда, сфера контроля и координация совместной деятельности людей, работающих в данной организации.

Все это образует:

- а) внутреннюю среду организации
- б) внешнюю среду организации
- в) организационную культуру
- г) неформальную организацию

2. Социальное отношение, при котором один индивид или социальная группа не в состоянии совершить необходимые для него действия, если, и пока другой субъект не совершит ожидаемых от него действий, способствующих определенной деятельности первого, называют:

- а) властью
- б) зависимостью
- в) взаимозависимостью
- г) латентной зависимостью.

3. Зависимость, основанная на различии статусов в группе и характерная, в целом, для организаций – это:

- а) латентная зависимость
- б) структурная зависимость
- в) формальная зависимость
- г) неформальная зависимость

Тест24

1. По направлению деятельности социальные проекты подразделяются на следующие типы

- а. культурные
- б. квази-проекты
- в. благотворительные
- г. кредитные

2. Инновационные проекты определяются как:

- а. социальные проекты, осуществляемые в рамках государственной социальной политики, финансовое обеспечение которых базируется из соответствующих бюджетов
- б. Социальные проекты, имеющие целью извлечение прибыли
- в. форма представления индивидуальной инициативы, получающей признание окружающих, не требующих внешнего финансирования и осуществляемая из подручных средств
- г. внедрение принципиально новых разработок в области социального обслуживания населения

3. Малые проекты характеризуются как

- а. проекты, решающие задачи экологического характера, направленные на сохранение и использование культурного достояния
- б. Проекты, решающие задачи, связанные с предоставлением образовательных услуг
- в. Проекты, способом финансового обеспечения которых является кредит
- г. Проекты, не предусматривающие большого числа потребителей, простые в управлении, не требующие крупного финансирования

4. К современным концепциям социально-проектной деятельности относят:

- а. объектно-ориентированный подход
- б. структурно-функциональный
- в. бихевиористский
- г. проблемно-ориентированный

5. Социальный проект определяется как:

- а. регулярно повторяющееся исследование одного и того же объекта по одной и той же методике
- б. отзыв эксперта на материалы, предоставляемые ему для изучения, который содержит положительные и отрицательные характеристики
- в. сконструированное социальное нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменяющейся среде материальной и духовной ценности
- г. результат коллективной мыслительной деятельности

Тест 25

1. Способами управления в агрессивной среде не могут быть:

- а) социальное прогнозирование
- б) социальное планирование
- в) социальное регулирование
- г) социальное стимулирование

2. Существуют три варианта реакции на агрессию. К ним НЕ относят:

- а) игнорирование
- б) силовое решение
- в) продуктивный компромисс
- г) приспособленчество

3. Способами управления в агрессивной среде не могут быть:

- а) социальное прогнозирование
- б) социальное планирование
- в) социальное регулирование
- г) социальное стимулирование

4. Подверженность риску представляет:

- а) степень, или интенсивность, с которой может реализоваться данная опасность;
- б) потенциальную угрозу возникновения ущерба или другой формы реализации риска, обусловленную спецификой объекта и особенностями рискованной ситуации;
- в) насколько предсказуем был конкретный риск на данном этапе развития науки и техники;
- г) характеристику ситуации, чреватой возникновением ущерба или другой формы реализации риска.

5. Какие составляющие НЕ включаются в среду прямого воздействия организации?

- а. Поставщики
- б. Конкуренты
- в. Собственники
- г. Научно-технические организации

Тест 26

1. Что НЕ принято считать элементами внутренней среды организации?

- а. Цели
- б. Персонал
- в. Функции персонала
- г. Структуру

2. Государство имеет исключительное право:

- а) управлять социальными организациями
- б) собирать налоги и выпускать денежные знаки
- в) контролировать управленческую деятельность
- г) планировать процесс управления

3. Регулирование и управление различными сферами общественной жизни на основе установления отношений господства и подчинения, реализуемых государством – это ... :

- а) политика
- б) право
- в) культура
- г) экономика

4. Независимая от государства, относительно самостоятельная сфера жизни общества, где действуют различные социальные группы, выражающие разнообразные интересы людей – это ...:

- а) социальная сфера
- б) экономическая сфера
- в) гражданское общество
- г) правовое государство

5. В современной социологии чаще всего говорят о риске как:

- а) о главном факторе формирования общества нового типа;
- б) о широко распространённом и трудноопределимом явлении;
- в) о недостатке определённости;
- г) всё перечисленное.

Тест 27

1. Иерархическую соподчиненность, при которой низовое звено управления находится в управленческой зависимости от среднего звена, а то, в свою очередь, в зависимости от высшего управленческого звена называют:

- а) горизонтальными связями
- б) социальными связями
- в) вертикальными связями
- г) системными связями

2. Интересы, касающиеся отдельных лиц, имеет значение исключительно этому лицу, которому принадлежат блага, представляющие собой часть личных интересов без учета общественных, называются:

- а) публичные
- б) частные
- в) личностные
- г) общественные

3. Структура управления, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде и принимающая в расчет все инновационные приемы управленческой деятельности, называется

- а) механической
- б) партисипативной
- в) адаптивной
- г) матричной

4. Совокупность государственных и общественных организаций, институтов, участвующих в государственной и общественно-политической жизни страны, является ...

- а) социальной системой
- б) политической системой
- в) духовной системой
- г) экономической системой

5. Организации, которые носят неправительственный характер, но участвуют в политической системе, называют:

- а) государственными

- б) частными
- в) структурными
- г) общественными

Тест 28

1 Управленческие отношения это:

- а. Совокупность взаимодействующих элементов общества, принимающих непосредственное участие в разработке и реализации управленческого решения;
- б. Развитие способности управленческих кадров к генерализации ценностей, адаптации и интеграции подсистем;
- в. Особый механизм социальной регуляции поведения и поддержания общественного порядка в управляемой организации в процессе принятия и реализации управленческих решений;
- г. Совокупность социальных связей возникающих между социальными объектами, а также внутри них, в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений, направленных на регулирование, упорядочение, согласование, оптимизацию и обеспечение устойчивости управляемого социального объекта.

2. Социальные технологии это:

- а. Цепь однотипных социальных явлений развивающихся в пространстве и времени;
- б. Процедура решения конкретной управленческой задачи;
- в. Система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы в соответствии с целями ее развития и социальными нормативами; совокупность операций, процедур социального воздействия на пути получения оптимального социального результата;
- г. Это одна из важнейших функций управления, обеспечивающая основу для всех управленческих функций.

3. «Идеальный тип» бюрократической организации включает следующие обязательные условия:

- а. Некомпетентность, безличность в работе с клиентом, отсутствие иерархии;
- б. Должность – основной вид дохода, дисциплина как самоцель, коллективная безответственность.
- в. Специализация каждого подразделения, иерархическая структура, должность как основной вид деятельности, безличность в работе с клиентом, компетентность;
- г. Все ответы верны.

4. Какое из перечисленных ниже определений в наибольшей мере соответствует термину “коммуникация”?

- а. любой вид взаимодействия
- б. передача и обмен информацией
- в. способность к налаживанию деловых контактов
- г. распространение информации

5. Основным содержанием инновационной деятельности является:

- а. целенаправленное внедрение нововведений и управление внедрением новшеств
- б. регулярное обновление кадрового состава организации (подразделения)
- в. внедрение новых форм производственного контроля
- г. формирование новых источников ресурсной базы организации

Тест 29

1. Интересы большинства общества, которые основаны на общественной природе человека, могут быть реализованы только сообща, коллективно, и не могут быть реализованы отдельными лицами или группами лиц независимо от остальных членов общества, называются:

- а) публичные

- б) частные
- в) личностные
- г) общественные

2. В структуре организации выделяется несколько компонентов, среди которых важнейшее значение имеют специализированное разделение труда, сфера контроля и координация совместной деятельности людей, работающих в данной организации.

Все это образует:

- а) внутреннюю среду организации
- б) внешнюю среду организации
- в) организационную культуру
- г) неформальную организацию

3. Социальное отношение, при котором один индивид или социальная группа не в состоянии совершить необходимые для него действия, если, и пока другой субъект не совершит ожидаемых от него действий, способствующих определенной деятельности первого, называют:

- а) властью
- б) зависимостью
- в) взаимозависимостью
- г) латентной зависимостью.

4. Зависимость, основанная на различии статусов в группе и характерная, в целом, для организаций – это:

- а) латентная зависимость
- б) структурная зависимость
- в) формальная зависимость
- г) неформальная зависимость

5. Что представляет собой информационное обеспечение менеджера?

- а) совокупность данных;
- б) языковые средства описания данных;
- в) программные средства обработки информационных массивов;
- г) методы организации, хранения, накопления и доступа к информации

Тест 30

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
- Д. Г. Почепцов

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

3. Открытые задания

1. Сформулируйте определение объекта и предмета социологии управления в разных научных подходах. Аргументируйте предложенную трактовку?

2. Принимая во внимание принцип взаимодействия наук, расскажите о взаимосвязи социологии управления с психологией, философией, педагогикой.

3. Какие общие методологические проблемы существуют у социологии управления и теории управления, психологии управления?

4. Расскажите об основных задачах социологии управления.

5. Исходя из определения, поясните, какую роль играют знания социологии управления в подборе и расстановке кадров?

6. В чем суть социального управления как особого типа управления?

7. Расскажите об основных подходах в социологии управления.

8. Какова, на ваш взгляд, практическая значимость теоретических сведений, полученных в ходе изучения дисциплины? Приведите примеры использования концепций социологии управления на практике.

9. Какова роль эмпирических исследований в социальном управлении? Приведите примеры такого использования в государственном и муниципальном управлении?

10. Что представляет собой программа социологического исследования? Расскажите об основных этапах разработки программы социологического исследования. Что понимается под методикой социологического исследования? Приведите примеры из практики управления, влияющие на выбор метода социолого-управленческого исследования.

11. Что представляет собой метод анализа (изучения) документов? Какую информацию можно получить посредством его использования? Приведите примеры его использования в государственном и муниципальном управлении?

12. В чем заключается особенность социологического наблюдения? Какие виды наблюдения вы знаете? Расскажите о преимуществах и недостатках метода наблюдения в управлении.

13. В каких случаях для сбора социологической информации более целесообразно использовать метод интервью, а в каких случаях – групповой анкетный опрос? Приведите примеры из государственного и муниципального управления?

14. Что такое социальное прогнозирование? 2. Какое место занимает социальное прогнозирование в управленческой деятельности? Приведите примеры разновидности социального прогноза в государственном и муниципальном управлении.

15. В чем сущность социального проектирования? Какие методы используются в социальном проектировании? В чем отличие социального программирования от социального проектирования?

16. Расскажите о функции и методах социального планирования в социальном управлении.

17. Какие вам известны значения термина «организация»? Что понимается под организацией производственного процесса? Какова роль руководителя в повышении его эффективности организации?

18. Каким образом осуществляется распределение сотрудников в общей иерархической структуре организации.

19. Расскажите о роли человеческого фактора в деятельности организации. Приведите примеры его учета в государственном и муниципальном управлении.

20. Поясните происхождение термина «технология», в каких областях современной науки и практики он используется наиболее часто? Какие основные признаки технологизации вам известны? Приведите примеры.

21. Социальные технологии и алгоритмизация деятельности. Каким образом эти понятия связаны друг с другом? Что представляют собой стратегические социальные технологии в масштабе государства? Приведите примеры.

22. Какие классификации социальных технологий вам известны? Расскажите подробно, что представляют собой операционные технологии в организации. Приведите примеры.

23 Назовите и опишите десять содержательных элементов, свойственных любой организационной культуре, которые выделяют Ф. Харрис и Р. Моран?

24. Поясните содержание нормативно–регулирующей функции организационной культуры?

25. Какие уровни организационной культуры выделяет Э. Шейн? Согласны ли вы с тем, что процесс познания данного феномена идет именно таким образом?

26. Какие параметры легли в основу типологии Р. Акоффа?

27. Расскажите о роли психологических знаний в управленческой деятельности. Каким образом знание психологических аспектов управления влияет на управление поведением человека в организации?

28. Что представляет собой статус работника в организации. Какие виды статусов вам известны?

29. Расскажите об основных механизмах социального контроля в организации.

30. Расскажите о принципе «индивидуального подхода» к оценке деятельности сотрудника организации. Приведите примеры.

3.1. Теоретические задания с открытыми вопросами

3. 2. Практические задания (задачи)

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 выполняю 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. Ключи (ответы) к оценочным материалам

Тест 1: 1.г; 2в; 3.а; 4.б; 5.в

Тест 2: 1 г; 2б, 3г, 4а, 5в

Тест 3: 1а, 2а, 3а, 4г, 5в

Тест 4: 1г, 2в, 3г, 4г, 5а

Тест 5: 1г, 2а, 3в, 4в, 5 в

Тест 6: 1-С; 2-Д; 3-Д; 4-А; 5-С

Тест 7: 1-С; 2-Б; 3-В и Д; 4-Б; 5-С

Тест 8: 1- Д; 2 -Д; 3-Б; 4 - С; 5 -Б

Тест 9: 1-С; 2-Б; 3- А; 4-А; 5 -Д

Тест 10: 1г, 2б, 3а, 4г, 5б.

Тест 11: 6 в, 7а, 8г, 9б, 10а

Тест 12: 1- Б; 2- С; 3-С; 4 -С; 5-Б и С;

Тест 13: 1г, 2а, 3в, 4б, 5г

Тест 14: 1- Б; 2- С; 3-С; 4 -С; 5-Б и С

Тест 15: 1- Д; 2- С; 3-С; 4-Д; 5- С

Тест 16: 1б, 2б, 3г,4г, 5 в.

Тест 17: 1а, 2г, 3г, 4а, 5в

Тест 18: 1- С; 2-Д; 3- Б; 4-А; 5- С

Тест 19: 1 г, 2б, 3а, 4г, 5а

Тест 21. 1в, 2а, 3б, 4а, 5г

Тест 21: 1- С; 2- А; 3-Б ; 4- Д; 5-А.

Тест 22: 1а, 2б, 3б, 4г, 5а

Тест 23: 1а, 2 в, 3в

Тест 24:1а, 2г, 3г, 4а, 5в,

Тест 25: 1б, 2г, 3б, 4б, 5г

Тест 26: 1а, 2б, 3а, 4в, 5в

Тест 27:1в, 2в, 3в, 4а, 5г.

Тест 28: 1г, 2в, 3в, 4а. 5а

Тест 29: 1г, 2а, 3в, 4в, 5г

Тест 30: 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; 4; 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.