

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Институт философии
Кафедра социология и социальные технологии

УТВЕРЖДАЮ
Директор института философии
_____ П.П. Скляр
_____ 2023г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

По направлению подготовки 39.03.01 Социология
Направленность (профиль) «Социология»

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

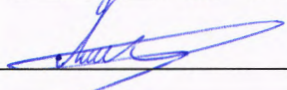
Рабочая программа учебной дисциплины «Социология управления» по направлению подготовки 39.03.01 Социология – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социология управления» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 75.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры социологии и социальных технологий Артёмова Ю.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «19» 04 2023 г., протокол № 19

Заведующий кафедрой  Яковенко А.В.

Переутверждена: «__» ____ 20__ г., протокол № ____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии института философии  Пидченко С.А.

© Артёмова Ю.А., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – получение системных научных знаний в отношении главных форм и структурных составляющих организационно-управленческой составляющей жизни общества, усвоение и понимание специфики роли отдельных действующих начал управленческого процесса, системы базисных понятий производственно-профессиональной дифференциации общества, стадийных этапов и особенностей формирования моделей управления, понимание действия и роли социальных институтов, коллективов и групп в контексте социально-организационного существования социума и цивилизации, иметь развёрнутые представления о характере взаимоотношений внутри организации в процессе управления, о характере влияния структурно-управленческой деятельности на процессы социализации, профессионализации, социально-политического управления, о специфике отображения процессов управления в массовом сознании, иметь развёрнутое представление об основных этапах становления аналитики управленческой теории и практики.

Задачи:

освоить и уметь применять основной социологический понятийный аппарат по аналитике организационно-управленческих процессов;

усвоить ведущие тенденции дифференциации и развития организационной методологии, соответствующих ей форм экспликации и институтов;

уметь использовать на практике инструментарий управленческого анализа, усвоить содержание основных теоретических концепций исторического и социально-аналитического наследия;

уметь адекватно оценивать социальную и цивилизационную проблематику организационно-управленческих отношений, социально-ответственного действия и поведения в ситуациях и контексте, предполагающих проблематизацию или обострение управленческих отношений и самоидентификации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Социология управления» относится к модулю профессиональных дисциплин (часть, формируемая участниками образовательных отношений) учебного по направлению подготовки 39.03.01 Социология.

Основывается на базе дисциплин: «Психология личности и группы», «Экономическая социология», «Социология культуры», «Социология личности», «Социология религии», «Методология и методы социологического исследования», «Социология коммуникаций», «Социология труда», «Социология общественного мнения», «Этносоциология».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Социология права», «Социология образования», «Проектирование и прогнозирование социальных процессов», «Социально-аналитические аспекты демографии», «Социологическое исследование рынков и потребительского поведения».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений. УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Знать: основные классические и современные социологические теории, и школы, затрагивающие проблемы социальных изменений и управления ими; основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро и макроуровнях в процессе социального управления;
		Уметь: производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями;
		Владеть навыками: социологического анализа процессов управления; определять параметры качества управленческих решений, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры
ПК-1. Способен определять и описывать проблемную ситуацию с применением знаний социологической теории для обоснования актуальности исследования в конкретной сфере жизнедеятельности общества	ПК-1.1. Применяет социологические теории, в том числе теории среднего уровня, при определении, описании и анализе проблемных ситуаций в обществе. ПК-1.2. Обосновывает актуальность исследовательской деятельности в конкретной сфере жизнедеятельности общества.	Знать: методологические основания социологического исследования управленческой деятельности, закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения; методологические основания социального прогнозирования и проектирования и ключевые исследовательские проблемы современной социологии управления
		Уметь: прогнозировать и проектировать развитие социальных объектов управления, процессов и явлений, анализировать управленческие отношения, систему социального контроля в организации, процесс коммуникации в организации, конфликтологический потенциал организации; оценивать управленческие решения и их последствия с точки зрения интере-

		сов социальных групп, отношений индивидов и социальных институтов, анализировать собственный опыт в качестве субъекта и объекта социального управления, определять варианты поведения в различных ситуациях и их последствия
		Владеть навыками: применения методов социального планирования, проектирования и программирования; использования фундаментальных социологических знаний на практике, а именно для обоснования и прогнозирования последствий управленческих решений.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	216 (6,0 зач. ед)	-	216 (6,0 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	84	-	24
Лекции	48	-	12
Семинарские занятия		-	12
Практические занятия	36	-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	132	-	192
Форма аттестации	экзамен	-	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Социология управления как научная дисциплина.

Предпосылки становления социологии управления. Формирование социологии управления как отрасли социологического знания в отечественной науке. Функции и задачи социологии управления. Предметное поле социологии управления. Направления социологического исследования управления.

Тема 2. Управление как социальный феномен.

Управление как воздействие. Субъект-объектный подход в исследовании управления (объективистское и субъективистское направление). Управление как взаимодействие. Проблемы различения управляющих и управляемых субъектов. Технология управления. Этапы технологии управления (диагностика проблемы, субъекты, концепция, консолидация и распространение, закрепление и институционализация, контроль и коррективы). Современные концепции управления: от подчинения к соуправлению.

Тема 3. Управляемость как социальный феномен.

Управляемость: подходы к определению. Существенные характеристики управляемости. Принципы социологического изучения управляемости. Основные характеристики управляемости в концепции Э. Дюркгейма. Взгляды М. Вебера на управляемость. Типы управляемости: сакральная, инструментальная, коммуникативная. Факторы, влияющие на управляемость. Норма управляемости.

Тема 4. Институты социального управления.

Понятие социального института управления. Институт государственного управления. Институт местного самоуправления. Муниципальное управление. Институт корпоративного управления. Модели корпоративного управления и контроля. Аутсайдерская концепция. Инсайдерская модель.

Тема 5. Социальные организации как среда управления.

Сущность социальной организации и её структура. Основные черты социальных организаций. Формальная и неформальная структура социальной организации. Мотивы вступления людей в неформальные группы. Классификация социальных организаций.

Тема 6. Социальные технологии в управлении.

Теоретические основы изучения социальных технологий. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики. Принципы разработки социальных технологий управления. Виды социальных технологий в управлении. Технологии государственного политического управления. Технологии социальной работы. Технологии социального управления организацией. Социальная технология рекрутинга.

Тема 7. Социальный контроль в системе управления.

Сущность социального контроля. Элементы социального контроля. Концепция власти. Элементы власти. Властные отношения: структура. Виды и формы контроля. Внутренний. Контроль. Внешний контроль. Формальный и неформальный контроль. Методы контроля в концепции Т.Парсонса. Формы контроля в концепции М.Фуко. Административный контроль в организации. Направления и задачи административного контроля. Оценивание как направление контроля и условие обеспечения эффективности управления. Социальный мониторинг в социальном управлении. Основные виды и области применения мониторинга в управлении.

Тема 8. Качество и эффективность социального управления

Социальное управление: понятие и подходы к определению. Концепция качества управления. Качество как субъективная оценка объективной ре-

альности. Критерии и показатели качества социального управления. Соотношение понятий «качество» и «эффективность» социального управления.

Тема 9. Социологические основы принятия управленческих решений.

Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности. Управленческое решение. Объекты управленческого решения. Организационная неопределенность. Критерии качества принятия решений. Типичные ошибки управленческих решений. Управление по процессам. Управление по правилам. Управление по целям. Управление по ценностям.

Тема 10. Управление организационными коммуникациями.

Организация как коммуникативная система. Модель коммуникации как процесса обмена информацией. Типы коммуникации в организации. Внутриорганизационные и межорганизационные коммуникации. Барьеры в коммуникации и их устранение. Барьеры в межличностной коммуникации.

Тема 11. Управление организационными конфликтами.

Конфликт как форма социального взаимодействия. Понятие и структура организационного конфликта. Функции организационного конфликта. Особенности управления организационными конфликтами. Прогнозирование. Профилактика. Предупреждение. Урегулирование. Разрешение. Стимулирование конфликта. Методы исследования конфликта: структурно-функциональный метод, системно-ситуационный метод, процессуально-динамический метод. Конфликтологическая компетентность.

Тема 12 Управление лояльностью персонала.

Социологические подходы к определению лояльности персонала. Понятия лояльности и типы лояльного поведения. Уровни лояльности и их измерение. Факторы формирования лояльности. Основные характеристики качества трудовой жизни как фактора лояльности персонала.

Тема 13 Управление человеческими ресурсами.

Концепция управления человеческими ресурсами. Механистический, органический и гуманистический подходы к управлению человеческими ресурсами. Технология управления человеческими ресурсами. Процесс отбора человеческих ресурсов. Расстановка персонала. Нормативно-правовое оформление найма. Управление трудовой адаптацией. Обучение персонала. Оценка и аттестация персонала. Планирование деловой карьеры. Высвобождение персонала. Мотивация к труду и основы формирования оплаты труда. Управление оплатой труда.

Тема 14 Социальное прогнозирование.

Сущность социального прогнозирования. Типология социальных прогнозов и функции социального прогнозирования. Организация прогнозного исследования. Методы прогнозных исследований.

Тема 15 Социальное планирование и проектирование

Социальное планирование: понятие и основные типы. Предмет, субъекты и объекты планирования. Система планов. Показатели плана. Методы социального планирования. Социальное проектирование. Базовые понятия

социального проектирования. Типология, виды, этапы и методы социального проектирования.

Тема 16 Технологии социального управления.

Социальное программирование Социальное программирование: понятие и функции. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования. Социальное программирование как технология управления. Принципы социального программирования. Методы социального программирования.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Социология управления как научная дисциплина	2	-	2
2	Управление как социальный феномен.	2	-	2
3	Управляемость как социальный феномен.	4	-	-
4	Институты социального управления.	4	-	-
5	Социальные организации как среда управления.	2	-	2
6	Социальные технологии в управлении.	4	-	2
7	Социальный контроль в системе управления	4	-	-
8	Качество и эффективность социального управления	2	-	-
9	Социологические основы принятия управленческих решений.	2	-	-
10	Управление организационными коммуникациями	4	-	2
11	Управление организационными конфликтами	4	-	-
12	Управление лояльностью персонала	2	-	-
13	Управление человеческими ресурсами	2	-	2
14	Социальное прогнозирование	2	-	-
15	Социальное планирование и проектирование	4	-	-
16	Технологии социального управления.	4	-	-
Итого:		48	-	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Социология управления как научная дисциплина	2	-	2
2	Управление как социальный феномен.	2	-	2
3	Управляемость как социальный феномен.	2	-	-
4	Институты социального управления.	2	-	-
5	Социальные организации как среда управления.	2	-	2
6	Социальные технологии в управлении.	4	-	2
7	Социальный контроль в системе управления	2	-	-
8	Качество и эффективность социального управления	2	-	-
9	Социологические основы принятия управленческих	2	-	-

	ских решений.			
10	Управление организационными коммуникациями	2	-	2
11	Управление организационными конфликтами	2	-	-
12	Управление лояльностью персонала	4	-	-
13	Управление человеческими ресурсами	2	-	2
14	Социальное прогнозирование	2	-	-
15	Социальное планирование и проектирование	2	-	-
16	Технологии социального управления.	2	-	-
Итого:		36	-	12

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом подготовки.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Социология управления как научная дисциплина	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	8
2	Управление как социальный феномен.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	8
3	Управляемость как социальный феномен.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
4	Институты социального управления.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
5	Социальные организации как среда управления.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
6	Социальные технологии в управлении.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
7	Социальный контроль в системе управления	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
8	Качество и эффективность социального управления	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
9	Социологические основы принятия управленческих решений.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
10	Управление организационными конфликтами	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
11	Управление лояльностью персонала	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10

12	Управление человеческими ресурсами	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
13	Социальное прогнозирование	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
14	Социальное планирование и проектирование	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
15	Технологии социального управления.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
16	Социология управления как научная дисциплина	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	6	-	10
	Подготовка к экзамену		36	-	36
	Итого:		132	-	192

4.7. Курсовые работы

Курсовая работа не запланирована.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Семинарские занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных образовательных технологий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Николаев, А. А. Социология управления : учебник / А.А. Николаев. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 317 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/24413. - ISBN 978-5-16-019252-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2079315> – Режим доступа: по подписке.

2. Тавокин, Е. П. Социология управления : учебное пособие / Е.П. Тавокин — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 202 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/13520. - ISBN 978-5-16-011094-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1913028> – Режим доступа: по подписке.

3. Фененко, Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 215 с. - ISBN 978-5-238-02151-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028935> – Режим доступа: по подписке.

б) вспомогательная литература:

1. Гостенина, В. И. Социология управления в транзитивном обществе: теория и опыт эмпирических исследований : учебное пособие / В.И. Гостенина. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 289 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2086345. - ISBN 978-5-16-019093-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2086345> - Режим доступа: по подписке.

2. Сергеев, И. В. Основы управления организацией : практикум / И. В. Сергеев. - Москва : РИО Российской таможенной академии, 2018. - 96 с. - ISBN 978-5-9590-1064-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844247> – Режим доступа: по подписке.

3. Социология управления : учеб. словарь / О.А. Колосова, О.А. Куликова, Р.В. Ленъков, Е.В. Тихонова ; под ред. Р.В. Ленъкова, Е.В. Тихоновой. — М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2019. — 135 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-91134-805-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1008026> – Режим доступа: по подписке.

4. Тавокин, Е. П. Управление - социальное управление - социология управления : учебное пособие / Е. П. Тавокин. - Москва : Либроком, 2010. - 256 с. - ISBN 978-5-397-00977-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/374257> – Режим доступа: по подписке.

5. Тавокин, Е. П. Социология управления и социальное управление: проблемы взаимодействия / Е. П. Тавокин. - Текст : электронный // Государственная служба. - 2008. - №2(52). - С. 55-60. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/416663> – Режим доступа: по подписке.

6. Управление: философия, социология междисциплинарные исследования : монография / О. Я. Гелих, В. Н. Минина, А. В. Нестеров [и др.] ; под ред. О. Я. Гелиха, Г. Л. Тульчинского. - Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2019. - 195 с. - ISBN 978-5-8064-2635-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1173676> – Режим доступа: по подписке.

7. Управленческий инструментарий социально-экономической трансформации : монография / под науч. ред. д-ра экон. наук, доц. А.Е. Плахина. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 315 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-019546-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2126907> . – Режим доступа: по подписке.

8. Чупров, В. И. Социология управления: теоретические основы : учебник / В. И. Чупров, М. А. Осипова. - Москва : Юр.Норма : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с. - ISBN 978-5-91768-642-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/515006> – Режим доступа: по подписке.

г) интернет-ресурсы:

ВЦИОМ (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru>

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Знаниум» – <https://znanium.ru/>

Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Интернет ресурсы) – <https://www.fnisc.ru/eresurs.html>

Официальный сайт журнала «Социологические исследования». – <http://www.isras.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

Освоение дисциплины «Социология управления» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Социология управления»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	Пороговый	знать: основные классические и современные социологические теории, и школы, затрагивающие проблемы социальных изменений и управления ими; основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро и макроуровнях в процессе социального управления;
Основной		Базовый	Уметь: производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками социологического анализа процессов управления; определять параметры качества управленческих решений, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры
Начальный	ПК-1. Способен определять и описывать проблемную ситуацию с применением знаний социологической теории для обоснования актуальности исследования в конкретной сфере жизнедеятельности общества	Пороговый	знать: методологические основания социологического исследования управленческой деятельности, закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения;

Основной		Базовый	уметь: прогнозировать и проектировать развитие социальных объектов управления, процессов и явлений, анализировать управленческие отношения, систему социального контроля в организации, процесс коммуникации в организации, конфликтологический потенциал организации; оценивать управленческие решения и их последствия с точки зрения интересов социальных групп, отношений индивидов и социальных институтов, анализировать собственный опыт в качестве субъекта и объекта социального управления, определять варианты поведения в различных ситуациях и их последствия;
		Высокий	владеть: применения методов социального планирования, проектирования и программирования; использования фундаментальных социологических знаний на практике, а именно для обоснования и прогнозирования последствий управленческих решений.
Заключительный			

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений. УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Тема 1. Социология управления как научная дисциплина Тема 2. Управление как социальный феномен. Тема 3. Управляемость как социальный феномен. Тема 4. Институты социального управления. Тема 5. Социаль-	7

				ные организации как среда управления.	
2.	ПК-1.	Способен определять и описывать проблемную ситуацию с применением знаний социологической теории для обоснования актуальности исследования в конкретной сфере жизнедеятельности общества	ПК-1.1. Применяет социологические теории, в том числе теории среднего уровня, при определении, описании и анализе проблемных ситуаций в обществе. ПК-1.2. Обосновывает актуальность исследовательской деятельности в конкретной сфере жизнедеятельности общества.	Тема 6. Социальные технологии в управлении. Тема 7. Социальный контроль в системе управления Тема 8. Качество и эффективность социального управления Тема 9. Социологические основы принятия управленческих решений. Тема 10. Управление организационными коммуникациями Тема 11. Управление организационными конфликтами Тема 12. Управление лояльностью персонала Тема 13. Управление человеческими ресурсами Тема 14. Социальное прогнозирование Тема 15. Социальное планирование и проектирование Тема 16. Технологии социального управления.	7

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений.	знать: основные классические и современные социологические теории, и школы, затрагивающие проблемы социальных изменений и управления ими; уметь: производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; владеть: социологического анализа процессов управления.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5.	Тесты, доклады, сообщения, контрольные работы, творческие задания
		УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	знать: основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро и макроуровнях в процессе социального управления; уметь: представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями; владеть: определять параметры качества управленческих решений, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 5.	Тесты, доклады, сообщения, контрольные работы, творческие задания

2	ПК-1. Способен определять и описывать проблемную ситуацию с применением знаний социологической теории для обоснования актуальности исследования в конкретной сфере жизнедеятельности общества	ПК-1.1. Применяет социологические теории, в том числе теории среднего уровня, при определении, описании и анализе проблемных ситуаций в обществе.	знать: методологические основания социологического исследования управленческой деятельности, закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения; уметь: прогнозировать и проектировать развитие социальных объектов управления, процессов и явлений, анализировать управленческие отношения, систему социального контроля в организации, процесс коммуникации в организации, конфликтологический потенциал организации; владеть: применения методов социального планирования, проектирования и программирования;	Тема 6. Тема 9. Тема 10. Тема 11. Тема 12. Тема 13.	Тесты, доклады, сообщения, контрольные работы, творческие задания
---	--	--	---	--	--

		ПК-1.2. Обосновывает актуальность исследовательской деятельности в конкретной сфере жизнедеятельности общества.	знать: методологические основания социального прогнозирования и проектирования и ключевые исследовательские проблемы современной социологии управления; уметь: оценивать управленческие решения и их последствия с точки зрения интересов социальных групп, отношений индивидов и социальных институтов, анализировать собственный опыт в качестве субъекта и объекта социального управления, определять варианты поведения в различных ситуациях и их последствия; владеть: использования фундаментальных социологических знаний на практике, а именно для обоснования и прогнозирования последствий управленческих решений.	Тема 7. Тема 8. Тема 14. Тема 15. Тема 16.	Тесты, доклады, сообщения, контрольные работы, творческие задания
--	--	--	--	---	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Социология управления»

Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

- 1) Социология управления, по Вашему мнению, представляет собой:
 - A. Общесоциологическую теорию или концепцию.
 - B. Все варианты
 - C. Теорию организации социума в условиях субъективной реальности
 - D. Специальную социологическую теорию.

- 2) Что, по Вашему мнению, является предметом социологии управления?

- А. Социально-политические отношения общества.
- В. Закономерности функционирования экономической системы государства.
- С. Закономерности функционирования объектов социального управления.

Д. Духовные отношения общества.

3) Социология управления – это наука:

А. О процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах принятия решения.

В. О закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.

С. О закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи.

Д. О закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп.

4) Основными функциями социологии управления являются:

А. Аналитическая, системная, воспитательная, организационная.

В. Диагностическая, прогностическая, целеполагающая, практическая.

С. Практическая, коммуникативная, организационная, воспитательная.

Д. Все варианты

5) Назовите основных представителей, родоначальников школ социального управления.

А. М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин.

В. Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман.

С. Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.

Д. Э. Гидденс, П. Сорокин, З. Фрейд.

6) Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы «Научной организации труда»?

А. Д. Мак-Грэгор.

В. Ф.У. Тейлор.

С. А. Файоль.

Д. М. П. Фоллет.

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

А. Ф.У. Тейлор.

В. М. П. Фоллет.

С. Э. Мейо.

Д. А. Файоль.

8) Кто, по Вашему мнению, является представителем школы «Теория администрации»?

- А. А. Файоль.
- В. Д. Мак-Грэгор.
- С. М. Фоллет.
- Д. М. Вебер.

9) 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.
- В. М. П. Фоллет.
- С. Д. Мак-Грегор.
- Д. Т. Парсонс.

10) В теории управления наряду с системным подходом используется ситуативный подход. Кто является его представителями?

- А. Ф. У. Тейлор, Д. Мак-Грэгор, А. Файоль.
- В. М. П. Фоллет, М. Вебер, Т. Парсонс., Д. Мак-Грегор.
- С. Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс.
- Д. Н. Месарович, Д. Мако, И. Такахаара.

11) Как будущий руководитель, Вы считаете, что побуждающей силой к совершению социального действия является:

- А. Информация.
- В. Операция.
- С. Мотивация.
- Д. Кооперация

12) Выберите из нижеперечисленных ответов основные функции социального управления.

- А. Конфликта и соперничества; сотрудничества и консенсуса;
- В. Обучения, воспитания, мотивирования, поощрения, взыскания.
- С. Целеполагания, организационные, прогнозирования, планирования, принятия решения, мотивационные, контролирующие, а также маркетинговые.
- Д. Сотрудничества и соперничества; социальной зависимости и власти.

13) Кто из представленных социологов пристально занимался проблемами бюрократии?

- А. Н. Михайловский, Г. Лебон, Г. Тард.
- В. М. Мид, Р. Парк, Т. Адорно.
- С. М. Вебер, Р. Мертон, М. Крозье.
- Д. А. Шюц, Ю. Хаберманс, Дж. Хоманс.

14) Сторонники Парадигмы социального конфликта в управлении?

А. Л. Козер, Р. Даренорф

В. Т. Парсонс, П. Сорокин

С. Г. Саймон, Г. Гарфинкель

15) Приемлемые принципы управления, сформированные Г. Саймоном?

А. Конфликт и соперничество; сотрудничество и консенсус;

В. Бюрократия, жесткость, дисциплина.

С. Обучение, воспитание, мотивирование, поощрение, взыскание.

Д. Специализация, Четкая иерархия, Единоначалие, Сужение сферы контроля, целенаправленная группировка работников.

16) Автор типологии Легитимного господства («легальное, патриархальное, харизматическое»)

А. М. Вебер

В. М. Мид

С. Н. Михайловский

Д. Р. Пар

17). Управленческие отношения это:

А. Совокупность взаимодействующих элементов общества, принимающих непосредственное участие в разработке и реализации управленческого решения;

В. Развитие способности управленческих кадров к генерализации ценностей, адаптации и интеграции подсистем;

С. Особый механизм социальной регуляции поведения и поддержания общественного порядка в управляемой организации в процессе принятия и реализации управленческих решений;

Д. 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.

18). Социальные технологии это:

А. Цепь однотипных социальных явлений, развивающихся в пространстве и времени;

В. Процедура решения конкретной управленческой задачи;

С. 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;

Д. Это одна из важнейших функций управления, обеспечивающая основу для всех управленческих функций.

19). Мотивация это ...

А. Особый порядок и установленная законом процедура привлечения к ответственности высших должностных лиц.

В. Образ, изображение; реальный облик, стиль делового поведения человека.

С. Совокупность факторов, обеспечивающих возникновение побуждение к достижению необходимых для индивидов целей.

Д. Навязывание определенных идеологических взглядов, стереотипов.

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

А. Некомпетентность, безличность в работе с клиентом, отсутствие иерархии;

В. Должность – основной вид дохода, дисциплина как самоцель, коллективная безответственность.

С. Специализация каждого подразделения, иерархическая структура, должность как основной вид деятельности, безличность в работе с клиентом, компетентность;

Д. Все ответы верны.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Основные социологические парадигмы управления.

2. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.

3. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.

4. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.

5. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.

6. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
7. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
8. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
9. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компании.
10. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
11. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
12. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
13. Социальный эксперимент в управлении.
14. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организации: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
15. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социально-диагностические технологии в управлении.
17. Символические взаимодействия в управленческой практике. Роль бренда.
18. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
19. Эмпирические исследования в системе управления.
20. Политические и электоральные исследования.
21. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.
22. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
23. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
24. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
25. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
26. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы «дальнего и ближнего» окружения, внутренняя подсистема корпорации).
27. Национальные модели управления корпорацией.

28. Функционирование организаций на международном рынке. Многонациональные корпорации и особенности построения системы управления.

29. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.

30. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организацией.

31. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.

32. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организации.

33. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.

34. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутинговых услуг. Построение карьеры работника в организации.

35. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.

36. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.

37. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.

38. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.

39. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы.

Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления

40. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.

41. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.

42. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.

43. Стратегическое планирование развития организации. Социальная ответственность бизнеса. Нравственные принципы ведения предпринимательской деятельности.

44. Управление проектами. Социолого-маркетинговые исследования и их роль для экспертной оценки проекта.

45. Социометрические исследования в организации (Морено). Формальный и неформальный лидер. Ядро сплоченности в неформальной организации.

46. Управленческое консультирование. Рынок консалтинговых услуг. Основные направления управленческого консультирования организаций.

47. Деловые игры в сфере управления. Инновационные и имитационные игры и семинары. Тренинги.

48. Социальная политика государства. Модели социальной политики. Понятие социальной сферы. Управление социальной сферой.

49. Социальная и государственная реклама. Социологические основы формирования рекламной кампании.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам (базовый уровень)

1. Объект и предмет социологии управления как отраслевой социологической дисциплины.

2. Основные задачи социологии управления.

3. Функции социологии управления. Междисциплинарный характер социологии управления.

4. История развития отечественных и зарубежных социологических концепций управления.

5. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития.

6. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления.

7. Эмпирическое и теоретическое знание в социологии управления. Возможности эмпирических методов в изучении управленческих взаимодействий.

8. Количественные и качественные методы исследования в социологии управления.

9. Организация как объект управления в трудах Ф. Т. Тейлора, А. Файоля, Т. Форда, Э. Мейо и др.
10. Теории организаций в трудах Э. Дюркгейма, И. Вебера, Т. Парсонса.
11. Школы научного управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль.)
12. Теория человеческих отношений. Хотторнский эксперимент. (А.Маслоу, Ф.Херцберг).
13. Основы общей теории систем. Предпосылки системного подхода в управлении (Г.Спенсер, А.А. Богданов, Берталанфи).
14. Системный анализ в управлении.
- 15 Проанализируйте место и роль обратной связи в коммуникативном взаимодействии.
- 16.Причины плохой коммуникации в организации и ее последствия.
- 17.Коммуникативные сети. Особенности информационных потоков в коммуникативных сетях.
- 18.Способы и проблемы регулирования информационных потоков.
19. Дайте определение понятий: коммуникация, социальная коммуникация, организационная коммуникация, коммуникативный процесс.
- 20.Основные системы передачи информации в организации.
- 21 Дайте определение понятий: кадровая политика, карьерная стратегия, кадровый резерв.
22. Содержание и классификация карьеры.
- 23 Место кадровой службы в системе управления организаций.
- 24.Раскройте сущность карьерной стратегии.
- 25 Дайте определение понятий: нововведения, инновация, социальная инновация, инновационный процесс.
- 26.Источники нововведения
- 27 «Жизненный цикл» инноваций.
- 28.Каковы причины антиинновационного поведения
- 29 Принципы и методы нововведения.
- 30.Раскройте сущность социологического обеспечения организационных нововведений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Творческие задания

(высокий уровень)

1. Трудовые коллективы со сходными существенными чертами и сходной социальной структурой образуют различные в социальном отношении типы (тип коллектива – это комплексная характеристика, социальный портрет предприятия, цеха, бригады). «Нарисуйте» социальный портрет коллектива, в котором Вы работаете или где проходили практику.

2. В США был проведен эксперимент в бригадах плотников и каменщиков с изменявшимся по мере производственной необходимости составом: 20 плотников и 16 каменщиков были распределены по бригадам на основе взаимных симпатий, выявленных в результате социометрического опроса. Контрольными группами служили бригады, состав которых определялся на случайной основе. По удовлетворенности работой, текучести кадров и другим показателям до начала эксперимента контрольные и экспериментальные бригады не различались между собой. После эксперимента между ними обнаружили существенные различия, представленные в табл. 2

Таблица 2

Показатели эффективности работы	Контрольные группы		Экспериментальные группы	
	До начала эксперимента	После эксперимента	До начала эксперимента	После эксперимента
Затраты рабочей силы	3,59	3,49	3,66	2,87
Материальные затраты	3,60	3,32	3,34	3,14
Текучесть кадров	2,30	3,70	2,70	0,30
Удовлетворенность работой	39,3	39,3	38,5	44,8

Вычислите прирост эффективности работы экспериментальных групп по каждому показателю и ранжируйте полученные результаты. Предложите свое объяснение выявленных зависимостей.

3. В таблице 3 перечислены возможные мотивы активного трудового поведения человека. Степень их значимости для работников может быть разной. Вы, как руководитель, заполните ее сами. Затем организуйте ее заполнение всеми сотрудниками (членами группы) и обработку всех таблиц для получения средних по группе результатов. Сравните Ваш личный взгляд с позицией Вашего коллектива (группы). На основе анализа выявленных разногласий попытайтесь определить направленность Ваших управленческих решений.

Таблица 3

Оценка трудового поведения

Мотивы трудового поведения	Значимые для меня самого (не более шести)	Ведущие в нашем коллективе (не более шести)	Мотивы, которые хотел бы видеть у своих сотрудников начальник (не более шести)
----------------------------	---	---	--

1. Стремление к получению большего материального вознаграждения 2. Стремление к продвижению по службе 3. Удовлетворение от хорошо выполненной работы 4. Уважение со стороны начальника 5. Хорошее отношение со стороны коллег 6. Стремление проявить себя 7. Осознание общественной значимости своего труда 8. Желание спокойно работать без неприятностей 9. Стремление избежать ответственности 10. Стремление добиться максимальной самостоятельности в работе 11. Желание проявить творчество в работе			
--	--	--	--

5 баллов – очень сильное влияние;

4 балла – большое влияние;

3 балла – среднее влияние;

2 балла – незначительное влияние;

1 балл – не имеет никакого значения.

4. В функционально-ролевом взаимодействии руководитель организации, как правило, играет несколько ролей: презентабельная фигура, мотиватор, посредник, коммуникабельная личность, принимающий решения, распределитель ресурсов и т. п. В процессе управления он интегрирует различные свои роли и создает свой образ. Ответьте на следующие вопросы и определите свой образ как руководителя.

- где я получаю для себя информацию?
- какую информацию распространяю внутри своего организационного подразделения?
- полностью ли я использую получаемую информацию в своей деятельности?
- какого темпа изменений я могу требовать от своей организации?
- достаточно ли я информирован, чтобы иметь возможность оценивать предложения, исходящие от моих подчиненных?
- каким я вижу будущее направление деятельности моей организации?
- как реагируют подчиненные на стиль моего руководства?
- какие внешние связи я поддерживаю?
- осуществляю ли распределение своего рабочего времени или же реагирую всегда только на требования и нужды момента?
- взваливаю ли на себя слишком много работы?

- не действую ли слишком поверхностно?
- не чрезмерно ли направлена моя активность на сиюминутные, лежащие на поверхности проблемы?
- использую ли различные средства в своей деятельности в равной мере?
- как сочетаю личные права и обязанности?

5. Ситуационная задача 1

Место работы: больница, медсестринская служба.

Была Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

6. Ситуационная задача 2

Место работы: химический завод.

Ваша должность: инженер по технике безопасности.

На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства.

В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за собой множество проблем.

Во-первых, рабочим, которые используют данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом. Во-вторых, в течение прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены внести ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным, что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой. В-третьих, консультативная фирма представила полную информацию относительно различных возможных вариантов изменения технологического процесса в соответствии с новыми правилами тех-

ники безопасности, однако в рекомендациях не указывается, какой из предложенных вариантов является наилучшим, и Вам самому придется это определить.

И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае, если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют.

Каковы Ваши действия?

7. Ситуационная задача 3

Организация: страховая компания.

Ваша должность: вице-президент.

Вы являетесь вице-президентом большой страховой компании. Вы несете ответственность за состояние документации по страхованию. С целью сокращения расходов компания планирует закрытие одного из своих филиалов, вся документация которого поступает в Ваш офис.

Вы уполномочены нанять новых служащих для выполнения этой работы, однако их количество должно быть меньше количества работающих в филиале, который намечено закрыть. Поэтому Вы просите каждого из своих сотрудников взять на себя дополнительный объем работы.

Вам подотчетны три Ваших заместителя. Каждый из них, в свою очередь, руководит четырьмя начальниками отделов. Все вышеназванные лица работают с полной нагрузкой, так что дополнительные обязанности наверняка отрицательно скажутся на эффективности их работы.

Закрытие филиала произойдет через месяц, и на Вас ляжет ответственность за его работу. Вы рассматриваете возможности перераспределения обязанностей своих трех заместителей и четырех начальников отделов. Однако четкого представления о том, как это сделать, у Вас нет.

Все Ваши заместители и начальники отделов обладают большой компетенцией и умением выполнять необходимую работу при условии, что у них в распоряжении имеется достаточное количество ресурсов. К сожалению, меры по сокращению расходов компании не позволяют увеличить штат служащих до необходимых размеров.

В трехнедельный срок Вам необходимо представить план реорганизации работы Ваших подчиненных, которые должны быть готовы приступить к ведению дополнительно поступающей документации. У Вас множество идей, однако Вы не можете решить, что же предпринять!

Реорганизация болезненно отразится на работе Ваших заместителей и начальников отделов. Вы, насколько это возможно, хотели бы провести ее с минимальной потерей эффективности.

8. Ситуационная задача 4

Организация: отдел медицинского снабжения.

Должность: начальник доставки.

Вы возглавляете отделение, в котором работают 12 сотрудников, отвечающих за доставку лекарств и медицинского оборудования. Объем доставок, производимых отделом, который Вы возглавляете, постоянно превышает средний показатель других подобных отделов в городе. Каждый из Ваших

сотрудников имеет индивидуальный стиль работы, старается выполнять обязанности лучше, чем другие.

Ваш начальник недоволен тем, что сотрудники, выезжая из офиса, каждое утро останавливаются выпить кофе. Он потребовал от Вас положить этому конец и следить за тем, чтобы впредь подобная практика не повторялась. В принципе Ваш начальник не против остановок на кофе, однако ему не нравится то, что сотрудники оставляют автомашины прямо перед зданием кафе, что вредит имиджу компании.

Вы знаете, что служащим компании позволено делать десятиминутные перерывы на кофе, что, правда, не относится к тем, кто занят доставкой. Тем не менее, выезжая на маршрут, они останавливаются, чтобы выпить кофе. Кстати, Вы и сами поступали подобным образом, когда работали непосредственно на доставке. Вам хотелось бы найти такое решение, которое удовлетворяло бы как Вашего начальника, так и подчиненных.

Во время бесед со своими сотрудниками Вы слышали много аргументов в пользу утреннего кофе. Однако особых причин для того, чтобы делать это именно в данном кафе и в данное время, у них нет.

Работая большей частью вне офиса, Ваши сотрудники чувствуют себя независимо и рассматривают свое положение в компании как особенное. Они не понимают точки зрения Вашего начальника на данный вопрос.

9. Ситуационная задача 5

Место работы: управление народного образования города.

Ваша должность: логопед (специалист по проблемам речи).

В течение 10 лет Вы, логопед, работающий в 8 школах города, завоевали уважение и восхищение со стороны администрации и преподавателей коррекции речи. Они доверяют Вашим суждениям и профессиональному опыту в разрешении различных проблем, связанных с обучением речи.

В настоящее время в Вашем распоряжении впервые имеются фонды для создания обширной программы по диагностике и лечению нарушений речи. Вы используете имеющуюся ныне группу учителей, но при этом будете включать в программу новых пациентов, требующих соответствующего их нарушениям лечения.

Вы уже тщательно изучили большое число подобных программ, которые показали себя успешными в других школах, и установили шесть наиболее подходящих для Вашей ситуации, из которых Вам предстоит сделать дальнейший выбор. Наилучший выбор зависит от технической информации, количества учащихся в каждом классе, оборудования в каждой школе. У руководимых Вами учителей имеется информация по данным вопросам. Перед Вами стоит проблема выбора: какую из программ внедрить в Ваших 8 школах?

10 Известный английский писатель Б. Шоу (1856–1950) высказал следующую мысль: «Разумный человек приспосабливается к миру, неразумный приспособливает мир к себе. Поэтому весь прогресс зависит от людей неразумных».

Сохраняет ли такая характеристика творцов прогресса свою правоту в конце XX века? Какую линию поведения – приспособительную или преобразовательную – Вы намерены избрать в период производственной адаптации? Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для итоговой аттестации (экзамен, 7 семестр)

1. Феномен управления – подходы, понятия, роль в развитии человека и общества.
2. Управленческие революции в истории человечества.
3. Особенности управления на современном этапе.
4. Назовите три ипостаси социологии управления.
5. Дайте определение объекту, предмету, задачам и функциям дисциплины социология управления.
6. Назовите методы социологии управления.
7. Опишите системный, процессный, ситуационный подход в управленческой науке.
8. Охарактеризуйте основные социальные законы и закономерности.
9. Охарактеризуйте феномен управления – подходы, понятия, роль в развитии человека и общества.
10. Охарактеризуйте понятия «управление» и «менеджмент»: общее и особенное.
11. Назовите управленческие революции в истории человечества.
12. Охарактеризуйте особенности управления на современном этапе.
13. Опишите становление и развитие управленческой мысли до начала XX века.
14. Назовите основные школы западной управленческой мысли.

15. Опишите современную управленческую мысль.
16. Опишите дореволюционные теории управления в России.
17. Охарактеризуйте советскую управленческую мысль.
18. Опишите состояние управленческой мысли в постсоветское время.
19. Опишите сущность организации её типы, виды.
20. Какие формы управления социальной организацией существуют?
21. Опишите социальную организацию: признаки, структура.
22. Охарактеризуйте понятие социотехнических систем. Типы и группы социотехнических систем.
23. Сопоставьте понятия власти и управления.
24. Назовите типологии власти.
25. Дайте определение и социологическое понимание бюрократии.
26. Что такое социальная иерархия? Опишите социальные законы иерархии.
27. Дайте понятие лидерства в управлении. Понятие стиля лидерства и руководства.
28. Охарактеризуйте соотношение стиля руководства и его эффективности.
29. Дайте определение понятие культуры, организационной культуры, её происхождения.
30. Назовите уровни и элементы организационной культуры.
31. Назовите варианты типологии организационной культуры.
32. Что такое диагностика эффективности организационной культуры?
33. Что такое социальные коммуникации и их роль в организации?
34. Назовите виды управленческой информации.
35. Опишите коммуникационный процесс и его структура.
36. Что такое коммуникационная сеть, формальные и неформальные коммуникации, слухи.
37. Назовите пути улучшения системы коммуникаций. Психологические закономерности общения.
38. Коллектив как совокупность подчиненных и коллектив как персонал организации. Четыре категории подчиненных.
39. Что такое этика делового общения? Формы управления общением.
40. Назовите определения социальный конфликт, а также перечислите виды конфликтов в организации.
41. Какие пути разрешения конфликтов в организации?
42. Опишите основные способы управления конфликтами в организации.
43. Охарактеризуйте систему управления персоналом.
44. Назовите национальные системы управления персоналом.
45. Дайте определение понятие мотивации.
46. В чем заключается иерархическая теория потребностей А. Маслоу?
47. В чем заключается двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга?
48. В чем заключается суть теории приобретаемых потребностей Д. Макклелланда?

49. В чем суть теории ожидания В. Врума?

50. Что представляет собой теория справедливости Дж. Стейси Адамса, стратегия модификации (партиципативная теория)?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточная аттестация (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)