Меркулов Павел Александрович
Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=пгт. Орел, T=Директор, O=""СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", OU="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", SNILS=00492216056, ИНН=575200486423, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал
ФАКУЛЬТЕТ «Государственное и муниципальное управление»
КАФЕДРА «Социология и социальные технологии»

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Социология и социальные технологии»
Протокол от «28» августа 2023 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.26 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки 39.03.01 Социология
Профиль подготовки: «Общая социология»
Квалификация: бакалавр
Форма обучения: очная
Год набора: 2023

2023 г.

Автор-составитель: доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры «Социология и социальные технологии» Н.В. Проказина

И. о. заведующего кафедрой «Социология и социальные технологии» доктор социологических наук, профессор А.А. Алексеёнок

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 15
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 53
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 60
6.1. Основная литература 60
6.2. Дополнительная литература 61
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 61
6.4. Нормативные правовые документы 61
6.5. Интернет-ресурсы 61
6.6 Иные источники 62
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 62

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

1.1. Дисциплина Б1.В.26 «Социология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК ОС-2 – способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений.

Этапы освоения компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК ОС - 2	способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС - 2.1	представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Результаты освоения компетенций

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС - 2.1	**сформированы знания:** - специфики и видов команд; - особенностей командообразования; - особенностей социальной информации, используемой в практике прогнозирования, формирования организационной культуры и управления в целом; - возможности использования социальной информации в практике социального управления; **сформированы умения:** - формулировать управленческие выводы и разрабатывать рекомендации на основе полученной информации; - определять основные методологические элементы исследования проблемы в управлении; - подбирать адекватные методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач; **сформированы навыки:** - анализа системы управления с точки зрения социологии управления; – ухода от манипулятивных воздействий; – технологий формирования команды; – алгоритмом прогнозирования; – анализа организационной культуры; – анализа социально среды организации;

	– сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.								
		Всего	Семестр (триместр), курс							
			1	2	3	4	5	6	7	8
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		36				36				
лекционного типа (Л)		18				18				
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)										
практического (семинарского) типа (ПЗ)		18				18				
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)										
контактная внеаудиторная работа, в т.ч. проводимая в электронной информационно-образовательной среде (КВР)										
Самостоятельная работа обучающихся (СР) (с частичным применением ДОТ)		72				72				
Промежуточная аттестация	форма	Зачет с оц.				Зачет с оц.				
	час.									
Общая трудоемкость	(час./з.е.)	108/3				108/3				

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Социология управления» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательного процесса (Б1.В.26) подготовки бакалавров по направлению 39.03.01 «Социология» профиль «Общая социология».

Освоение дисциплины идет параллельно с практикой Б2.О.01(У) «Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)».

Дисциплина «Социология управления» реализуется после изучения: Б1.О.06 «Основы социологии», Б1.В.02 «Основы профессиональной деятельности социолога».

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: Б1.В.15 «Теория систем», Б1.В.14 «Социология труда и занятости», Б1.В.27 «Социальное планирование и проектирование», Б1.О.22 «Политическая социология», Б1.В.17 «Социология организаций», Б1.В.ДВ.10.01 «Социология предпринимательства».

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Социология управления как отрасль социологической науки	7	2		1		4	РП1, Т1, Э1, С1
2	Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системой	6			1		5	РП2, Т2, С2
3	Развитие управленческой мысли. Основные концепции социального управления	6			1		5	РП3, И-р3, С3
4	Социальная организация и социальное управление.	7	2		1		4	РТ4, Т4, БС4,С4
5	Социальные основы управления в организациях	7	2		1		4	РТ5, Т5, БС5, С5
6	Система управления как совокупность социальных отношений	6			1		5	РТ6, Т6, С6
7	Власть как свойство личности и как межличностное отношение.	7	2		1		4	РТ7, Т7, Д7, С7
8	Регулирование управленческих отношений	7	2		1		4	РТ8, Т8, С8
9	Роль среды в управлении	7	2		1		4	РП9, Т9
10	Административно-управленческая среда: понятие, особенности, закономерности	6			1		5	РТ10, С10
11	Особенности управления в агрессивной социальной среде	6			1		5	РТ11, С11
12	Организационная культура	7	2		1		4	РТ12, Т12, С12
13	Контроль в организации	7	2		1		4	РТ13, К13, С13
14	Социальное прогнозирование: его возможности и ограничения	7	2		1		4	РТ14, Д14, С14

15	Управление и манипулирование	5			1		4	РТ15, С15, Т15
16	Построение эффективных групп и команд	6			2		4	РТ16, Т16, С16
17	Делегирование полномочий	5			1		4	РТ17, К17, Д17, С17
	Промежуточная аттестация							Зачет с оценкой
	ИТОГО	108	18		18		72	

Содержание дисциплины

Тема 1. Социология управления как отрасль социологической науки.

Социальное управление как специфический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание и поведение людей /социальных групп, организаций/. Институциональные формы и уровни социального управления как объект социологии управления.

Принципы и методы социологии управления. Философские и общенаучные методы, используемые в социологии управления. Методы социологии и психологии. Специальные методы. Объективность и универсальность принципов управления. Содержание принципов социального управления: принцип оптимизации, принцип первого руководителя, принцип оптимизации, принцип ответственности, принцип обратной связи. Закономерности управления. Функции социологии управления.

Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики.

Социология управления и менеджмент; сходство и различие, проблематика социологии управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления, его междисциплинарный характер, функции социологии управления.

Управление как социальное явление. Взаимосвязь и противоречие двух подсистем в управлении.

Тема 2. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системой.

Понятие социального управления. Сущность социального управления. Объект и субъект социального управления.

Основные законы социального управления как выражение отношений между объектом и субъектом управления: единство системы социального

управления, пропорциональность управляемой и управляющей подсистем, оптимальное соотношение централизации и децентрализации функций социального управления, участие различных слоев населения в социальном управлении.

Принципы социального управления как исходные требования к субъекту социального управления: объективности, централизма, самостоятельности, социально-группового подхода, системности, комплексности, разделения властей, непротиворечивости управленческих отношений, обратной связи, оптимальности, повышенной ответственности.

Деятельностная парадигма социального управления: взаимодействие социальной информации и социальной организации через социальное управление.

Методы социального управления: воздействие на отдельных работников, воздействие на отдельную группу, воздействие на целый коллектив.

Модели социального управления: координация, субординация, реординация.

Взаимодействие между субъектом и объектом управления в деятельностной парадигме: координация и субординация. Виды социального управления.

Координация. Особенности координации в условиях государственной службы. Виды координации. Организационные формы координации. Правовые формы координации: императивная, согласовывание, визирование, рекомендации, составление координационных планов. Правила успешности координационного взаимодействия. Черты координации.

Субординация. Особенности субординации в условиях государственной и муниципальной службы. Ведущая роль субъекта в субординации. Взаимосвязь и отличие понятий «субординация», «иерархия».

Реординация как вид социального управления.

Тема 3. Развитие управленческой мысли. Основные концепции социального управления.

Зарождение и становление управления как социального феномена и понятия. Отличие управления в биологических и технических системах от социального управления.

Два направления в развитии управленческой мысли: американское и европейское. Основные отличительные черты.

Ф. У. Тейлор – основатель научного менеджмента. Тейлоризм. Классическая школа научной организации труда: Ф., Л. Гилберт, Г. Эмерсон. А. Файоль – создатель административной школы управления. Принципы административного управления, понятие управления по Файолю.

М. Вебер и его вклад в эволюцию управленческих идей. «идеальный тип» административного управления – «бюрократия». Основные черты бюрократии.

Школа человеческих отношений – как способ рассмотрения конкретно человека и неформальных отношений в организации. Э. Майо – родоночальник школы человеческих отношений. Хоторнские эксперименты (1924 – 1932 года). Теории мотивации, их практическое применение в управлении. Социология организационного поведения. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Модель как форма представления организации. Конструирование социально-организационных моделей.

Решающий фактор производительности труда в социальных и психологических факторах. А. Маслоу и его иерархия потребностей. Д. Мак-Грегор и теории «X», «Y».

Идеи представителей структурного функционализма Т. Парсонса и Р. Мертона в разработку управленческой мысли. Институционализация образцов ценностных ориентаций как регулятор социальной системы .контроль. Нормативно-регулятивные стандарты культуры. Дисфункция как фактор социальной стабильности и социальных изменений. Явные и латентные функции управления.

Управление с точки зрения системного подхода.Н. Месарович, Д. Мако, и. Такахара. Управление с точки зрения ситуативный подхода. Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс.

Отечественная социология управления. Ее отличительные черты. А. А. Богданов и «всеобщая организационная наука» - тектология. П. М. Керженцев - концепция всякой организационной деятельности. Дунаевский – концепция административной емкости. Витке - социально трудовая концепция управления производством. Разработки отчественых ученых во второй половине 20 века.

Современные управленческие теории. Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение "стиль управления - стиль подчинения". Модель Портера-Лауулсра. Мотивация и компенсация. Стиль управления как система ориентации. Типы руководителей.

Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие. Делегирование полномочий, социология участия.

Профессиональная подготовка и обучение персонала и руководителей. Профессиональная культура - как фактор управления. Принципы и формы профессионального отбора. Оценка личных и деловых качеств руководителя. Профессиональные качества руководителя как лидера. Определение лидера.

Производительный труд и управление. Методы повышения производительности. Новые формы организации труда (опыт США, Японии, Греции): автономные группы, ротация, расширение функций, обогащение труда, участие в управлении. Социологические исследования в области обогащения труда и новых форм организации.

Тема 4. Социальная организация и социальное управление.

Социальная организация как социальная система. Социальные свойства организации. Социотехнические системы. Участие организаций в общественных отношениях. "Модели" организаций в западной социологии. Функционально-целевая природа организаций. Горизонтальные и вертикальные структуры. Система власти. Социотехнические системы.

Формальная организация. Основные характеристики формальных организаций. Источники неформальной организации. Неформальная организация как социально-психологическое объединение. Внеформальная организация.

Феномен двойственного характера группы и индивида.

Лидер и результативность организации.

Формализация социальной организации. Планирование как способ формализации социальной организации. Два пути формализация социальных систем: легализация естественно сложившегося состояния, «конструирование социальной организации».

Тема 5 Социальные основы управления в организациях.

Основные принципы управления в организации. Сущность процесса управления в организации. Основные этапы управления в организации. Основные характеристики системы управления: чувствительность системы управления; устойчивость системы управления.

Свойства и функции управления в организации. Управленческие роли Минцберга.

Бюрократия в организации. Негативные стороны деятельности бюрократии. Поведенческая основа процесса управления.

Тема 6 Система управления как совокупность социальных отношений.

Природа, сущность и механизмы управленческих взаимоотношений. Формальный, неформальные и психологический контракты в управлении.

Социальная роль. Особенности ролевого поведения. Проявление социальных ролей в процессе управленческий деятельности. Управленческие роли.

Социальные отношения. Особенность социальных отношений в сфере управления. Типологизация социальных отношений по объекту, по субъекту, по модальности.

Отличие официальных отношений от неофициальных: по нормативности, по стандартизированности и обезличенности.

Типы социальных отношений системы управления. Служебные отношения. Функциональные отношения. Технические отношения. Информационные отношения. Специализированные отношения, иерархические отношения.

Зависимость социальных отношений от характера взаимосвязи между руководителями и подчиненными. Бюрократические. Патерналистские. Фратерналистские. Партнерство.

Ошибки, возникающие в отношении руководителя к подчиненным: ошибка излишней снисходительности, ошибка излишней требовательности,

ошибка личной предрасположенности, ошибка нимба, ошибка впечатлений.

Тема 7 Власть как свойство личности и как межличностное отношение.

Основные подходы к изучению власти. Власть как свойство личности. Власть как особый тип межличностных отношений. Определение власти с точки зрения социально-психологических концепций. Определение оснований власти: власть принуждения, власть связей, власть эксперта, референтная власть, нормативная власть, информационная власть, власть вознаграждения, власть через участие.

Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти. Стили использования власти: «приказание», «торговля», «участие», «делегирование».

Власть как свойство социальной системы. Власть как необходимое условие выживания организации. Сущность власти с точки зрения системного подхода. Проблема неопределенности в управлении организацией. Внешняя неопределенность. Внутренняя неопределенность. Авторитет и власть в системном подходе.

Тема 8. Регулирование управленческих отношений.

Управляемость как условие функционирования организации. Управляемость как противоречие социальной организации. Понятие управляемости.

Границы управляемости отношений. Свойства, влияющие на управленческое взаимодействие: реальная сложность управляемого объекта, надежность информации, несовпадение ролей, перевод решения в практическое действие.

Нормы управляемости.

Формы организационно-управленческих отношений: традиционная, авторитарная, консультативная, самоуправление, соуправление.

Тема 9. Роль среды в управлении.

Понятие социальной среды. Инертная, оптимальная, агрессивная среда управления.

Внешняя среда и ее компоненты: политический, экономический, социальный, технологический.

Внутренняя среда: кадровый, организационный, маркетинговый, финансовый срезы.

Факторы возможного влияния с целью изменения ситуации: организационные, предметный, информационные.

Условия оптимизации среды организации. Способы достижения внешней адаптации: миссия и стратегия, цели, средства, контроль, коррекция. Условия, обеспечивающие условия внешний адаптации.

Проблемы внутренней интеграции организации: общий язык и концептуальные категории, границы групп и критерии вхождения и выхода из групп, личностные отношения, награждения и наказания, идеология и религия.

Теоретические подходы к оптимизации среды организации: Технократический подход, рыночный подход, стратегический подходы.

Особенности окончательного разрыва с прошлым и эмоционального принятия будущего: стадии: отрицания, уклонения, исполнения, поддержки.

Процесс оптимизации среды организации. Условия, обеспечивающие создание оптимальной среды управления: создание «стартовой площадки», выявление групп «сопротивления», вовлечение людей в дискуссию, создание системы стимулирования, привлечение сотрудников к активному творчеству, проведение переговоров и заключение соглашений.

Тема 10. Административно-управленческая среда: понятие, особенности, закономерности.

Социальная природа, сущность административно-управленческой среды.

Административно-управленческая среда как открытая система: структура, управленческие отношения, противоречие. Двойственный характер административно-управленческой среды: персонифицированность и внешняя безличность. Специфика административно-управленческой среды.

Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.

Особенности создания продуктивной рабочей среды: формирование рабочих групп, создание открытых коммуникационных каналов, гибкость, повышение качества трудовой жизни.

Проектирование и формирование высоконравственной управленческой среды государственной и муниципальной службы в России.

Тема 11. Особенности управления в агрессивной социальной среде.

Понятие социальных опасностей и угроз. Классификация опасностей по источнику и движущим силам, по направленности, по сферам проявления, по масштабу, по продолжительности, по степени социальности (причиной вовлеченности общественных отношений в их возникновение), по качеству социального фактора, причинно обуславливающего их возникновение.

Особенности социальной структуры в агрессивной среде управления. Социальные особенности управления в агрессивной среде.

Стратегии управления в чрезвычайных ситуациях. Три типа стратегий управления в чрезвычайных ситуациях: предотвращение причин их возникновения, предотвращение самих экстремальных ситуаций и смягчение, максимальное ослабление их последствий. Этапы, фазы и функции управления в чрезвычайных ситуациях.

Тема 12. Организационная культура.

Понятие культуры и ее характеристики. Влияние культуры на поведение.

Понятие организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Усвоение работниками элементов организационной культуры. Сохранение и воспроизводство организационной культуры. Роль руководителя в формировании организационной культуры.

Типология организационной культуры. Типология Г. Хофштеда; Т. Е. и А. А. Кеннеди; Р. Акоффа; М. Бурке; С. Ханди; Ф. Клокхона, Ф. Л. Штротбека.

Западная и российская организационная культура: особенности, закономерности, тенденции.

Методика диагностики и развития организационной культуры.

Тема 13. Контроль в организации

Сущность контроля в условиях организации. Виды контроля: простой, структурный, технический, бюрократический.

Контроль через социализацию индивида к групповым нормам. Этапы процесса социализации в ходе установления контроля: согласие с существующими нормами; идентификация с поведением, ограниченным существующими в организации нормами и правилами; интернализация культурных норм и ценностей организации. Достоинства и недостатки такой формы контроля.

Контроль через групповое давление. Условия осуществления контроля через групповое давление. Типы группового взаимодействия в процессе реализации контроля через групповое давление: сотрудничество, противоборство, уклонение от взаимодействия, однонаправленное взаимодействие, компромиссное взаимодействие.

Контроль через принуждение. Виды принуждения: силовое принуждение, несиловое принуждение.

Осуществление организационного контроля. Трудности, возникающие в процессе контроля: успешная деятельность группы как единого целого; повышение действенности организационного контроля; снижение неопределенности в деятельности группы.

Контроль по нормативным комплексам.

Тема 14. Социальное прогнозирование: его возможности и ограничения

Место и роль прогнозирования в социальном управлении. Предвидение как база, основа прогнозирования. Сущность, уровни, типы и виды предвидения. Социальное прогнозирование как процесс выработки вариантов научно обоснованных суждений о возможных состояниях объекта в будущем.

Социальный прогноз - результат алгоритмического прогнозирования прикладного характера. Типы прогнозов: по объекту (политические, экономические, социальные и т.д.); по проблемно-целевому критерию (поисково-генетический, нормативный, комбинированный); по локальности проблемы (малые группы, организация, социальная общность); по уровню (низовые территориальные организации, регионы, государство); по времени упреждения (оперативные, краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные, дальнесрочные). Значение социального прогноза в обосновании и оптимизации управленческого процесса, проектировании, программировании, планировании.

Алгоритм (технология) социального прогнозирования. Предпрогнозная ориентация. Базовая (прогнозная) модель.

Информационное обеспечение: система показателей внутренних резервов объекта и факторов прогнозного фона. Определение тенденций, альтернатив развития объекта.

Экстраполяция тенденций (экспоративная модель). Обоснование желательного состояния объекта (нормативная модель). Сравнение поисковых, нормативных и комбинированных сценариев развития объекта.

Верификация полученных прогнозов с учетом прогнозного фона. Корректировка действий. Выбор оптимальной системы воздействия.

Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования. Принципы и методы социального прогнозирования. Принципы объективности, альтернативности, релевантности, комплексности, опережающей информации. Метод экстраполяций. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм и синектика. Метод Дельфи. Метод "дерева целей". Ограничения социального прогнозирования.

Типичные ошибки в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности цели, ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий (экспектаций). "Эффект Эдипа". "Эффект Кассандры".

Тема 15. Управление и манипулирование.

Манипулирование как разновидность управления. Стиль руководства и манипулирование людьми. Место манипуляции в системе человеческих отношений. Роль интереса в управлении. Интересы общие, частные, корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Причины манипулирования. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое. Типы манипулятивных систем. Манипулятивные роли.

Манипулятивные технологии и механизмы манипулятивного воздействия: перцептивные марионетки, конвенциональные роботы, живые орудия, духовное помыкание, эксплуатация личности адресата.

Тема 16. Построение эффективных групп и команд.

Природа социальных групп в организации. Поведение членов социальных групп. Особенности групповой деятельности. Виды поведения членов организации в группах.

Формирование и развитие социальных групп в организации. Диагностика стадий развития группы в организации.

Групповая сплоченность и выполнение заданий.

Понятие команды. Различие между командой и группой. Основные характеристики команды: взаимозависимость, разделяемая ответственность, результат.

Типы команд по Д. Макентош–Флетчер: кросс функциональные, инактивные.

Особенности групповой динамики: стадии развития команды (стадия зависимости, противостояния, независимости, взаимозависимости), изменение командных норм. Уровни развития команды: рабочая группа,

псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда.

Этапы построения команды: формирование, бурление, нормирование, функционирование.

Исследование эффективности групп и команд.

Тема 17. Делегирование полномочий

Делегирование как основа управления.

Алгоритм делегирования.

Положительные и отрицательные стороны делегирования.

Ограничения делегирования.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.26 «Социология управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: опрос;

– при проведении практических занятий: опрос, тестирование, решение заданий.

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств):

в письменной форме в виде решения тестового задания и кейсовых задач.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы .

Вопросы для подготовки к опросу

Тема 1: Социология управления как отрасль социологической науки

Вопросы:

1. Раскройте содержание понятий «управление», «менеджмент», «социальный менеджмент»?
2. В чем проявляется специфика социологии управления как самостоятельной отрасли знания?
3.. Проанализируйте объект и предмет социологии управления; в чем его отличие от объекта и предмета социологии?
4. Охарактеризуйте функции социологии управления.
5. Место социологии управления в системе научного знания. Укажите на ваш взгляд наиболее веские причины выделения социологии управления в самостоятельную область знания.
6. Охарактеризуйте особенности управления как социального явления.
7. В чем состоит социальная сущность управления?
8. Укажите основные проблемы, рассматриваемые социологией управления.

Тема 2: Теоретические основы социального управления

Вопросы:

1**.** Дайте определение понятия «социальное управление». Выделите наиболее характерные для него черты.

2. Охарактеризуйте социальное управление как механизм взаимодействия социальной организации и социальной информации.

3. Раскройте содержание законов социального управления.

4. Охарактеризуйте принципы социального управления.

5. Рассмотрите методы социального управления. Какие методы сегодня в основном используются в социальном управлении, почему?

6. Почему «человеческий ресурс» сегодня оказался в центре управленческих проблем?

Тема 3: История развития управленческой мысли.

Вопросы:

1. Зарождение и функционирование управления как социального феномена. Понятие управления в интерпретации различных научных направлений.

2. Классическая школа управления. Школа научного менеджмента Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон.

3. Административная школа управления А. Файоль.

4. Вклад М. Вебера в развитие управленческой мысли.

5. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо, Я. Морено, А. Маслоу.

6. Эволюция идей управления в структурном функционализме Т. Парсонса и Р. Мертона.

7. Опишите «управленческую решетку», разработанную Р. Блейком и Дж. Мутон. Дайте характеристику пяти стилей управления, описанных ими.

8. Концепция долговременной эффективности и теория стилей руководства Р. Лайкерта.

9. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.

10. Шкала социальных систем Г. Саймона.

11. Системный подход к управлению А. Этциони.

12. Развитие социологии управления в России.

Тема 4: Социальная организация и социальное управление

Вопросы:

1. Обозначьте основные подходы к понятию «организация».

2**.** Охарактеризуйте социальную организацию как социальную систему.

3. Рассмотрите социальные свойства организации.

4. Какие факторы приобретают решающее значение в современных организациях и почему?

5. Почему современная организация является социотехнической системой?

6. Выделите основные признаки формальной организации. Опишите ее достоинства и недостатки.

7. Что представляет собой неформальная организация. Приведите примеры из жизни, литературы, показывающие, как функционирует неформальная организация и какую роль она играет в жизни людей.

8. Каковы общие и формальные черты формальных и неформальных организаций?
9. Что выступает ресурсом формальной и неформальной организации?
10. Рассмотрите понятие внеформальной организации, выделите ее свойства и особенности.
11. Опишите процесс формализации социальных систем.

Тема 5. Социальные основы управления в организациях

Вопросы:

1. Рассмотрите особенности противоречий, проявляющихся между управляемой и управляющей системами.
2. Выделите особенности взаимодействия между управляющей и управляемой подсистемами.
3. Охарактеризуйте координацию как вид социального управления.
4. Опишите основные организационные формы координации. В чем достоинства и недостатки этих форм? В чем проявляется их рациональность?
5. Рассмотрите правовые формы координации.
6. Проанализируйте **у**словия, обеспечивающие эффективность координационного взаимодействия.
7. Выделите отличительные особенности субординации как вида социального управления.
8. Выделите общее и особенное в субординации и иерархии.
9. Определите сущность реординации как вида социального управления. Охараткеризуйте механизм ее реализации.

Тема 6: Система управления как совокупность социальных отношений

Вопросы:

1**.** Что такое социальное взаимодействие?
2**.**. Расскажите, какие основные *признаки* взаимодействия Вы знаете.
3. Опишите две взаимозависимые стороны социального взаимодействия.
4. Охарактеризуйте основные компоненты социального механизма взаимодействия.
5. Расскажите, чем определяется способ взаимодействия индивидов с другими индивидами и социальными группами.
6. Назовите типичные неопределенности, возникающие в процессе взаимодействия, выделенные Т. Парсонсом.
7. Рассмотрите типологию социальных взаимодействий.
8. Расскажите о влиянии мотивации на социальные взаимодействия.
9. Дайте развернутое определение и охарактеризуйте социальные отношения.
10. Рассмотрите типологии социальных отношений.
11. Объясните, что лежит в основе социальных отношений, почему?
12. Выделите основные типы социальных отношений, функционирующих в системе управления.

13. Охарактеризуйте типы отношений, складывающиеся между руководителем и подчиненными.
14. Рассмотрите формы организационно-управленческих отношений. Что лежит в основе их выделения? Целесообразно ли такое представление социальных отношений, складывающихся в системе управления, почему?
15. В чем отличие социальных отношений от социальных взаимодействий?

Тема 7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение

Вопросы:

1. Охарактеризуйте власть как социальное отношение.
2. Рассмотрите социальные отношения зависимости и взаимозависимости.
3. Проанализируйте понятие «силы» и «контракта», рассмотрите их влияние на деятельность руководителя и сотрудников в организации.
4. Рассмотрите понятие «управляемость».
5. Каковы границы и нормы управляемости?

Тема 8. Регулирование управленческих отношений.

Вопросы:

1. Понятие управляемости.
2. Рассмотрите понятие управляемости как противоречия социальной организации.
3. Управляемость как условие функционирования организации.
4. Границы управляемости отношений.
5. Свойства, влияющие на управленческое взаимодействие: реальная сложность управляемого объекта, надежность информации, несовпадение ролей, перевод решения в практическое действие.
6. Нормы управляемости.
7. Формы организационно-управленческих отношений: традиционная, авторитарная, консультативная, самоуправление, соуправление.

Тема 9: Роль среды в управлении

Вопросы:

1. Понятие социальной среды, ее основные характеристики.
2. Внешняя и внутренняя среда организации.
3. Инертная, агрессивная и оптимальная среда управления, основные характеристики и составляющие.
4. Способы управления в агрессивной социальной среде.
5. Создание оптимальной среды управления.
6. Теоретические подходы к созданию оптимальной среды организации.
7. Условия, обеспечивающие создание и функционирование оптимальной среды управления.
8. Административно-управленческая среда: социальная природа и сущность.
9. Административно-управленческая среда как социальная группа.

Тема 10. Административно-управленческая среда: понятие, особенности, закономерности.

Вопросы:

1. Социальная природа, сущность административно-управленческой среды.
2. Административно-управленческая среда как открытая система: структура, управленческие отношения, противоречие.
3. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.
4. Проектирование и формирование высоконравственной управленческой среды государственной и муниципальной службы в России.

Тема 11. Особенности управления в агрессивной социальной среде.

Вопросы:

1. Понятие социальных опасностей и угроз. Классификация опасностей.
2. Особенности социальной структуры в агрессивной среде управления.
3. Социальные особенности управления в агрессивной среде.
4. Стратегии управления в чрезвычайных ситуациях. Три типа стратегий управления в чрезвычайных ситуациях.

Тема 12. Организационная культура.

Вопросы:

1. Понятие культуры и ее характеристики. Влияние культуры на поведение.
2. Понятие организационной культуры.
3. Основные элементы организационной культуры.
4. Усвоение работниками элементов организационной культуры.
5. Сохранение и воспроизводство организационной культуры.
6. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
7. Типология организационной культуры.
8. Западная и российская организационная культура: особенности, закономерности, тенденции.
9. Методика диагностики и развития организационной культуры.

Тема 13. Контроль в организации

Вопросы:

1. Сущность контроля в условиях организации. Виды контроля: простой, структурный, технический, бюрократический.
2. Контроль через социализацию индивида к групповым нормам. Этапы процесса социализации в ходе установления контроля. Достоинства и недостатки такой формы контроля.
3. Контроль через групповое давление. Условия осуществления контроля через групповое давление. Типы группового взаимодействия.
4. Контроль через принуждение. Виды принуждения.
5. Осуществление организационного контроля.
6. Контроль по нормативным комплексам.

Тема 14. Социальное прогнозирование: его возможности и ограничения

Вопросы:

1. Место и роль прогнозирования в социальном управлении.
2. Предвидение как база, основа прогнозирования.

3. Социальный прогноз. Типы прогнозов.
4. Значение социального прогноза в обосновании и оптимизации управленческого процесса, проектировании, программировании, планировании.
5. Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования.
6. Принципы и методы социального прогнозирования.
7. Метод экстраполяций.
8. Метод моделирования.
9. Метод сценариев.
10.Экспертные (эвристические) методы прогнозирования.
11. Мозговой штурм и синектика.
12. Метод Дельфи. Метод "дерева целей".
13. Ограничения социального прогнозирования.
14.Типичные ошибки в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности цели, ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий (экспектаций). "Эффект Эдипа". "Эффект Кассандры".

Тема 15: Управление и манипулирование

Вопросы:

1. Виды управленческого взаимодействия как разновидность социальных отношений.
2. Понятие «манипулирование», его использование в социальной практике.
3. Основные причины манипулирования.
4. Рациональные основания для манипулирования – миф или реальность?
5. Основные виды манипулирования.
6. Техника и приемы манипулирования.
7. Манипулирование – реализация корыстных интересов? Почему?

Тема 16: Построение эффективных групп и команд

Вопросы:

1. Дайте определение команды. Выделите основные характеристики команды.
2. Почему именно работу в командах (а не индивидуально или в группах) следует рассматривать как важное достижение для организаций 90-х годов.
3. В какой степени осознание Ваших сильных и слабых сторон и предпочтений увеличивает Вашу эффективность в качестве члена команды?
4. Каким образом работа командой позволяет улучшить деятельность организации?
5. Охарактеризуйте управленческую команду в современной организации.
6.Этапы командообразования.
7.Виды команды
8.Особенности и сущностные характеристики управленческой команды.

Тема 17. Делегирование полномочий.

Вопросы:

1. Делегирование как основа управления.
2. Алгоритм делегирования.

3. Положительные и отрицательные стороны делегирования.
4. Ограничения делегирования

Типовые задания для практических и семинарских занятий

Тема 1: Социология управления как отрасль социологической науки

Задания:

1. Заполните таблицу 1.1 (2 – 3 тезиса):

Таблица 1.1: Специфика социологии управления в системе научного знания

	Общее	Отличие
Социология управления – социология		
Научный менеджмент – социология управления		
Социальная технология – социология управления		
Маркетинг – социология управления		
Социология организации – социология управления		
Теория социального управления – социология управления		

Тема 2: Теоретические основы социального управления

Задания:

1. Заполните таблицу 2.1 (дайте определение понятиям). Обоснуйте, почему социальное управление является связующим звеном между социальной информацией и социальной организацией.

Таблица 2.1 – Социальная информация как взаимодействие социальной информации и социальной организации

Социальная информация	Социальное управление	Социальная организация

2. Раскройте содержание принципов социального управления:

- принцип объективности –
- принцип централизма –
- принцип самостоятельности -
- принцип социально-группового подхода –
- принцип системности –
- принцип комплексности –
- принцип состязательности –
- принцип разделение властей –
- принцип непротиворечивости управленческих отношений –
- принцип обратной связи –

- принцип оптимальности –
- принцип повышенной ответственности –

3. Заполните таблицу 2.2 . Приведите примеры из собственной практики относительно используемых методов социального управления.

Таблица 2.2 – Методы социального управления и их реализация в социальной практике

Методы воздействия на работника	Методы воздействия на социальную группу	Методы воздействия на коллектив в целом

Тема 3: История развития управленческой мысли.
Задания:
1. Заполните таблицу, пользуясь энциклопедическими словарями, и обозначьте общее и отличное в определении понятий.

Таблица 3.1 – Содержание понятия «управление»

Философский энциклопедический словарь	Социологический энциклопедический словарь	Другие словари	Другие словари

2. Выпишите принципы А. Файоля и выделите из них принципы, раскрывающие социальный аспект управления.
3**.** Сопоставьте понятие и содержание определения управления по Файолю, и расположите их в логической последовательности.

Таблица 3.2 – Функции управления и их содержание по А. Файолю

1. Организовать		А. Заставлять персонал надлежаще работать
2 . Предвидеть		В. Строить двойной – материальный и социальный –организм предприятия
3 . Распоряжаться		С. Связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия.
4. Контролировать		Д. Учитывать грядущее и вырабатывать программу действия
5 . Координировать		Е. Заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям.

4. Обозначьте области «научного управления» Ф. Тейлора и сопоставьте их с реальным состоянием разработанности проблем современной наукой.
5. Обозначьте иерархию потребностей по А. Маслоу. Обозначьте в этой структуре свои потребности и интересы.

6. Выделите основные положения теории Д. Мак-Грегора «Х» и «У». Выделите с вашей точки зрения положительные и отрицательные черты этих подходов.
7. Заполните таблицу 3.3 - Основные этапы развития управленческой мысли:

Таблица 3.3 – Основные этапы развития управленческой мысли

Название школы (направления)	Время возникновения	Наиболее известные представители (имена)	Основные положения теорий

8. Заполните таблицу 3.4- Развитие социологии управления в России.
Таблица 3.4. – Развитие социологии управления в России

Направление, исследователи	Время возникновения	Основные идеи

Тема 6: Система управления как совокупность социальных отношений
Задания:
1. В таблице 6.1 приводится и поясняется набор типов поведения, ориентированных на выполнение задач и личные взаимоотношения. Определите, какие из типов поведения в большей степени ориентированны на решение задач, а какие – на личные взаимоотношения.

Таблица 6.1: «Некоторые основные типы поведения»

Тип поведения	Его объяснение
1. Выдвижение предложений и инициатив	Предложение идей и способов действия, относящихся к выполняемой задаче.
2. Подведение итогов – суммирование	Развитие идей, выдвинутых другими.
3. «Функции привратника»	«Открытие ворот» - стремление втянуть в дискуссию, «закрытие ворот» - стремление к сдерживанию или прекращению общения других
4. Диагностика	Анализ недостатков или причин в соответствующей ситуации
5. Поощрение	Проявление дружеского расположения, поддержки и отзывчивости к другим на словах и иными действиями
6. Поиск и передача	Поиск и предоставление нужной информации
7. Разрешение конфликтов	Готовность признать конфликт и разобраться в нем
8. Оценивание	Оценка достоинств предложений и их результативности.
9. Высказывание мнений	Высказывание соответствующих суждений о вкладе каждого
10. Обращение к чувствам	Признание и понимание чувств людей

11. Удовлетворение физических потребностей	Удовлетворение потребностей в удобствах, помещении, отдыхе
12. Принятие решений	Участие в принятии решений по какому-либо предложению или способу действий.

5. Определите, какой тип социальных отношений характеризуют следующие высказывания:

О. Бисмарк. За всякое порученное дело должен отвечать один и только один человек.

Н. Терещенко. Ничто так не отвлекает от обязанностей, как чрезмерные права.

Т. Рузвельт. Нам многое дано и от нас многое ожидается. У нас есть обязанности перед другими людьми и перед собой; и ни одной из этих обязанностей мы не вправе пренебречь.

С. Орджоникидзе. У каждой недоработки есть имя и фамилия.

Пословица. Во всяком деле 80 процентов успеха зависит от руководителя и только 20 процентов от подчиненных.

Д. Хайдер. Великие администраторы добиваются успеха не ограничениями и ужесточением правил. Они представляют людям возможности. Хорошее руководство состоит в том, чтобы стимулировать людей к достижению высочайшего уровня, предлагая им возможности, а не обязательства. Жизнь – это возможность, а не ограничение.

Г. Черч. Люди приходят и уходят, но функции остаются неизменными.

А. Файоль. Власть немыслима без ответственности, то есть без санкции (награды или кары), сопровождающей ее действия. Ответственность есть венец власти, ее естественное следствие, ее необходимый придаток. Всюду, где действует власть, возникает и ответственность.

Г. Черч. Крайне важно, чтобы области и границы каждой отдельной функции были определены со всей возможной точностью и отчетливостью.

Ли Якокка. Персонал предприятия – это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей.

А. Файоль. Хорошо организованный контроль является ценным союзником управления.

И. В. Гете.«Разделяй и властвуй» - мудрое правило, но «объединяй и направляй» - еще лучше.

6. Характер взаимоотношений (бюрократизм, патернализм, партнерство, фратернализм) внутри организации определяется двумя переменными: типом иерархии и характером отношений между членами организации. Подумайте и заполните таблицу 6.2 - Основные способы организации внутриорганизационных отношений

Таблица 6.2 – Основные способы организации внутриорганизационных отношений

Характер отношений	Тип иерархии	
	Сглаженный	Выраженный

Формальные		
Неформальные		

Тема 7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение
Задания:
1. Оцените тот относительный уровень, на котором Вы осуществляете различные виды силы (таблица 7.1):
а) во взаимоотношениях с сотрудниками, для которых Вы являетесь официальными начальником,
б) во взаимоотношениях с Вашим непосредственным начальником.
Используйте пятибалльную систему оценок (1 – низкий уровень, 5 – высокий уровень) различных видов силы, используемых Вами в указанных выше двух ситуациях.
Таблица 7.1 – Виды «силы», используемые в профессиональной деятельности

	Ситуация (а)	Ситуация (б)
Сила должности		
Сила зависимости		
Сила специалиста		
Сила личности		
«Невидимые» формы (дайте определение)		

Тема 15: Управление и манипулирование
Задание:
1. Приведите примеры использования манипулирования в сфере общественно-экономических отношений, заполнив таблицу 15.1.

Таблица 15.1 – Манипулирование в сфере общественно-экономических отношений

Виды манипулирования	**Примеры**
Властными структурами для упрочения установленного режима	
Деятелями рекламы и специалистами по маркетингу с целью расширения спроса на товары	
Религиозными проповедниками для расширения влияния их веры	
Общественно-политическими деятелями для привлечения на свою сторону единомышленников и населения	

2. Дополните примерами из социальной практики основные техники манипулирования, заполнив таблицу 15.2.

Таблица 15.2 – Техники манипулирования

Техники манипулирования	**Пример из социальной практики**
Культивирование видимости достоверности источника	
Обработка лидеров общественного мнения	
Учет групповых норм	
Использование принципа вознаграждение – наказание	
Монополия источника информации	
Использование визуальных символов власти	
Возбуждение эмоций	
Использование в контексте слова «мы»	
Наклеивание «ярлыков»	
Перенос свойств одного объекта на другие	
Перенос частного факта в сферу обобщения	

3. Проанализируйте следующие ситуации по параметрам:
1) состоялась ли манипуляция;
2) на какие слабости объекта опирался манипулятор;
3) проанализируйте состав трансакций[1];
4) какие можно было бы применять способы защиты от манипуляции?

Ситуация 1. А. Хороший специалист в сфере своей деятельности. Он настолько увлечен своим делом, что всегда охотно рассказывает о работе, что нравится коллегам. Однажды Н., менеджер конкурирующей фирмы, во время дружеской встречи в баре воспользовался этим его качеством, чтобы выудить сведения, которые считались коммерческой тайной и которые принято оплачивать.

Ситуация 2. Подчиненный приходит к руководителю с вопросом, который сам не может решить ввиду отсутствия полномочий. Руководителю не хочется решать этот вопрос, но и не к чему показывать это. Он начинает постепенно распалять подчиненного, журить за действительные и мнимые недочеты совсем в другой работе. Наконец, подчиненный взрывается, переходит на повышенные тона, обижается. Начальник тут же говорит: «Научитесь сначала держать себя в руках, тогда и приходите».

*Ситуация 3. У*ченик – практикант спрашивает опытного специалиста, как лучше сделать работу. Мастер объясняет. Через минуту опять следует вопрос. Мастер вновь объясняет. Но вопросы следуют вновь и вновь. Наконец специалист не выдерживает и сам заканчивает за практиканта его работу. Практикант торжествует, внешне стараясь показать, что внимательно смотрит за работой мастера.

[1] Э. Берн. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – М.,2003.

*Ситуация 4. С*отрудник охотно берет на себя много поручений, но когда от него пытаются получить конкретный результат, ссылается на перегруженность, перечисляя все, что на него «навалено».
Ситуация 5. Покупатель зашел в книжный магазин, не собираясь ничего покупать, только чтобы взглянуть, нет ли чего новенького. Берет с прилавка словарь, чтобы посмотреть. Продавец говорит ему: «Деловые люди к нему еще эти две книги берут». Покупателю сразу захотелось купить и словарь, и эти книги.
*Ситуация 6. З*аказчик приходит на фирму по продаже оборудования. Менеджер фирмы говорит ему: «У нас есть отличный прибор, но вы его, наверное, не купите, он дороговат, не всем по карману». У заказчика сразу же появилось желание приобрести товар.

Тема 17. Делегирование полномочий.
Задания:
1. Напишите, какие плюсы для организации дает делегирование?
2. Какие преимущества для руководителя дает владение навыками делегирования:
3. Какие положительные стороны для исполнителя Вы видите в делегировании?
4. Выделите позитивные и негативные стимулы, которые используют для мотивации при делегировании:

Позитивные мотивы:
Негативные мотивы:

5. Охарактеризуйте технологию делегирования, ответив на вопросы:

Элемент технологии	**Содержание технологии**
Что?	
Кто?	
Зачем?	
Как?	
Когда?	

6. Основные причины сопротивления делегированию:
7. Перечислите основные способы уклонения от выполнения заданий:

Типовые тестовые задания по темам

Тема 1. Социология управления как отрасль социологической науки

1. 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.

2. Социология управления как самостоятельная научная дисциплина оформляется:

А) в XIX веке;

Б) в конце XX века;

В) 50-60-е годы XX века;

Г) 30-40 –е годы XX века.

3. Функция, которая направлена 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.

4. 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.

5. Упорядочивает противоречивое взаимодействие между индивидуальными, групповыми и общими интересами для их совместной реализации:

А) управление;

Б) социальное управление;

В) социология управления;

Г) политическое управление.

6. Объективными предпосылками возникновения социологии управления явилась:

А) необходимость изучения особенностей объекта управления;

Б) необходимость изучения особенностей субъекта управления.

В) необходимость изучения особенностей социокультурной среды;

Г) необходимость изучения и установления основных критериев эффективности управления с точки зрения всех участников управленческого процесса.

7. Учет возможных социальных состояний социального объекта и определение форм, методов и сроков достижения желаемого состояния объекта достигается благодаря:

А) диагностической функции;

Б) прогностической функции;

В) контрольно-аналитической функции;

Г) организационно-технологической функции.

8. Сущность управления состоит в:

А) воздействии;

Б) направляющем воздействии;

В) направляющем, организующем воздействии;

Г) направляющем, организующем, регулирующем воздействии.

9. Закон социального управления, предполагающий рациональную соотносительность внутри управляемой и управляющей подсистем, называют:

А) законом единства системы социального управления;

Б) законом пропорциональности управляемой и управляющей подсистем;

В) законом оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления;

Г) законом участия различных слоев населения в социальном управлении.

10. Искусственное объединение институционального характера, предназначенное для выполнения какой либо функции, это:

А) социальный институт;

Б) социальная организация;

В) социальная деятельность;

Г) социотехническая система.

Тема 2: Теоретические основы социального управления

1. Упорядочивает противоречивое взаимодействие между индивидуальными, групповыми и общими интересами для их совместной реализации:

А) управление;

Б) социальное управление;

В) социология управления;

Г) политическое управление.

2. С позиций функционального подхода объектом социального управления выступают:

А) система управления;

Б) руководящие работники;

В) люди, организации, общности;

Г) поведение и действия человека и социальных групп.

3. Закон социального управления, предполагающий рациональную соотносительность внутри управляемой и управляющей подсистем, называют:

А) законом единства системы социального управления;

Б) законом пропорциональности управляемой и управляющей подсистем;

В) законом оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления;

Г) законом участия различных слоев населения в социальном управлении.

4. Существенные отношения между объектом и субъектом управления выражают:

А) законы социального управления;

Б) принципы социального управления;

В) особенности социального управления;

Г) закономерности социального управления.

5. Комплекс способов целенаправленного воздействия на отдельных работников, отдельную группу и коллектив в целом, называют:

А) законами социального управления;

Б) методами социального управления;

В) принципами социального управления;

Г) закономерности социального управления.

6. Принцип социального управления, который гласит, что в любом взаимодействии источник (субъект информации и управления) и приемник (объект информации и управления) неизбежно меняются местами, называют:

А) принципом системности;

Б) принципом объективности;

В) принципом комплексности;

Г) принципом обратной связи.

7. Организационно оформленные общности людей, наделенные функциями по осуществлению управленческого воздействия, называют:

А) объектом социологии управления;

Б) предметом социологии управления;

В) объектом социального управления;

Г) субъектом социального управления.

Тема 4: Социальная организация и социальное управление

1. Искусственное объединение институционального характера, предназначенное для выполнения какой либо функции, это:

А) социальный институт;

Б) социальная организация;

В) социальная деятельность;

Г) социотехническая система.

2. Способ «ухода» от сложности организации, который связан с закреплением объективных элементов социальной действительности в единых образцах – это:

А) формализация;

Б) стандартизация;

В) систематизация;

Г) метод «черного ящика».

3. Совокупность отношений, устанавливающих структуру статусов, программу деятельности, совокупность норм и правил для данной социальной организации – это:

А) формальная организация;
Б) социотехническая система;
В) неформальная организация;
Г) внеформальная организация.

4. Источником возникновения неформальной организации выступают:

А) формальный контракт;
Б) статусно-ролевые позиции;
В) внутренние социальные факторы;
Г) иерархическая система организации.

5. Спонтанно развиваемая членами данной организации система связей, отношений, деятельности, направленная на решение организационных задач, способами, отличными от формально предписанных - это:

А) формальная организация;
Б) социотехническая система;
В) неформальная организация;
Г) внеформальная организация.

6. Такие черты организации как спонтанность, существование параллельно с формальной организацией, служебное «деловое» содержание при совпадении (или расхождении) деятельности с целями организации характерны для:

А) формальной организации;
Б) неформальной организации;
В) внеформальная организация;
Г) системы социальных отношений.

7. Социально-психологическая, спонтанно-складывающаяся в результате длительного межличностного и внутригруппового общения система социальных связей и норм – это:

А) формальная организация;
Б) социотехническая система;
В) неформальная организация;
Г) внеформальная организация.

Тема 5. Социальные основы управления в организациях

1.Понятие, употребляемое в социологии для обозначения социальной структуры общества и обозначающее расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему – это:

А) иерархия;
Б) главенство;
В) господство;
Г) субординация.

2.Функционирование и существование обратных связей между высшими и низшими звеньями иерархии – это отличительная черта:

А) субординация;

Б) реординация;

В) координация;

Г) социального управления.

3.Вид социального управления, направленный на упорядочение элементов системы, находящихся на различных иерархических уровнях:

А) согласование;

Б) реординация;

В) координация;

Г) субординация.

4.Система должностного взаимодействия государственных служащих и государственных органов, регулируемая правовыми нормами – это:

А) координация.

Б) реординация;

В) субординация;

Г) формальная организация.

5. Вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность, как на внутригрупповом, так и на межгрупповом уровне – это:

А) координация;

Б) реординация;

В) субординация;

Г) формальная организация.

6. К правовым формам координации относят:

А) визирование;

Б) визирование, рекомендации;

В) визирование, рекомендации, составление координационных планов;

Г) визирование, рекомендации, составление координационных планов, согласование.

Тема 6: Система управления как совокупность социальных отношений

1. Система социально-обусловленных индивидуальных или групповых действий, связанных взаимной причинной зависимостью, при которой поведение одного из участников является одновременно и стимулом и реакцией на поведение остальных – это:

А) социальное действие;

Б) социальное отношение;

В) социальное взаимодействие;

Г) система социальных связей.

2. Дж. Хоманс считал, что в процессе взаимодействия реализуются следующие принципы:

А) чем чаще поступок вознаграждается, тем чаще он повторяется;

Б) чем чаще поступок вознаграждается, тем чаще он повторяется; если в прошлом, в определенной ситуации имело место вознаграждение, люди стремятся создать снова такую ситуацию;

В) чем чаще поступок вознаграждается, тем чаще он повторяется; если в прошлом, в определенной ситуации имело место вознаграждение, люди стремятся создать снова такую ситуацию; чем больше вознаграждение, тем больше люди готовы затрачивать усилий для его получения;

Г) чем чаще поступок вознаграждается, тем чаще он повторяется; если в прошлом, в определенной ситуации имело место вознаграждение, люди стремятся создать снова такую ситуацию; чем больше вознаграждение, тем больше люди готовы затрачивать усилий для его получения; когда потребности человека полностью удовлетворяются он в меньшей степени стремится приложить усилия для их удовлетворения.

3. По мнению П. Сорокина в процессе взаимодействия НЕ происходит взаимный обмен:

А) идеями;

Б) чувствами;

В) ресурсами;

Г) волевыми импульсами.

4. Признаками взаимодействия являются:

А) предметность;

Б) предметность, ситуативность;

В) предметность, ситуативность, эксплицирование;

Г) предметность, ситуативность, эксплицирование, рефлексивная многозначность.

5. Связи, не зависящие от отдельных личностей или групп, но опосредующие и регулирующие содержание и характер взаимодействия представляют собой:

А) объективную сторону взаимодействия;

Б) субъективную сторону взаимодействия;

В)содержательную сторону взаимодействия;

Г) процессуальную сторону взаимодействия.

6. Основными типами взаимодействия являются:

А) соперничество;

Б) соперничество; сотрудничество;

В) соперничество; сотрудничество, конкуренция;

Г) соперничество; сотрудничество, конкуренция, компромисс.

7. Тип взаимодействия, при котором достижение цели одним индивидом затрудняет или исключает осуществление целей другими участниками взаимодействия, называют:

А) конкуренцией;

Б) компромиссом;
В) соперничеством;
Г) сотрудничеством.

Тема 7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение

1.Власть, которая предполагает накопление ресурсов власти и тесную связь с определенными социальными позициями и статусами в обществе и социальных группах, является:

А) властью элиты;
Б) властью репутации;
В) потенциальной властью;
Г) властью принятия решений.

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.

4. Степень контроля, который управляющая система осуществляет по отношению к управляемой, с одной стороны, и степень автономии, которую управляемая подсистема сохраняет по отношению к управляющей с другой, представляет собой:

А) власть;
Б) зависимость;
В) управляемость;
Г) взаимозависимость.

5. Один из компонентов социальной власти, который включает в себя установленное или узаконенное право принимать решения и управлять действиями других людей, основанный на согласии подчиненных к уступкам и несамостоятельности своего поведения, представляет собой:

А) силу;
Б) влияние;
В) авторитет;
Г) взаимозависимость.

6. Зависимость в действии, когда с помощью принуждения, потенциальной возможности насилия или добровольно на основе

авторитета или влияния зависимая сторона соглашается на несамостоятельность своего поведения, представляет собой:

А) власть;

Б) зависимость;

В) взаимозависимость;

Г) латентная зависимость.

Тема 8. Регулирование управленческих отношений.

1.Определенную устойчивую систему связей индивидов, сложившуюся в процессе их взаимодействия называют:

А) поведением;

Б) отношениями;

В) взаимодействиями

Г) отношениями зависимости.

2.В основе преобразования социальных взаимодействий в социальные отношения лежат:

А) цели;

Б) ценности;

В) регулярность;

Г) нормативные установки.

3.Наиболее распространенным типом социальных отношений являются:

А) служебные;

Б) технические;

В) иерархические;

Г) информационные.

4. Тип отношений, в которых четко выражена иерархичность отношений, а от подчиненных требуется и ожидается лояльность по отношению к руководителю, называют:

А) партнерские;

Б) патерналистские;

В) бюрократические;

Г) фратерналистские.

5. Высокий уровень формализма, отлаженная процедура проверок и контроля, официальный характер между сотрудниками и подчиненными, являются:

А) партнерские;

Б) патерналистские;

В) бюрократические;

Г) фратерналистские.

6. Соотношение уровня административного воздействия и привлечения сотрудников к управлению характеризуют:

А) уровень власти;

Б) отношения зависимости;

В) управленческие отношения;

Г) формы организационно-управленческих отношений.

7. Идеальной моделью социального управления выступает:

А) соуправление;

Б) нейтральное управление;

В) авторитарное управление;

Г) консультативное управление.

Тема 9: Роль среды в управлении

1.Политическая, технологическая, социальная и экономическая компоненты являются составляющими:

А) внешней среды;

Б) социальной среды;

В) внутренней среды;

Г) административно-управленческой среды.

2. Процесс приспособления организации к внешней среде называют:

А) адаптацией

Б) интеграцией

В) приспособлением;

Г) оптимизацией социальной среды организации

3. Внешняя среда организации включает в себя следующие составляющие:

А) политическую;

Б) политическую; экономическую;

В) политическую; экономическую; социальную;

Г) политическую; экономическую; социальную; технологическую.

4. Среда, в которой оказываются не действенными механизмы, отвечающие за внутреннюю интеграцию, но эффективно проводится деятельность по адаптации к внешним условиям – это:

А) внешняя среда;

Б) инертная среда;

В) агрессивная среда;

Г) административно-управленческой среды.

5. Персонифицированность внутри социальных институтов власти с одной стороны, и внешняя безличность с другой, являются признаками:

А) внешней среды;

Б) социальной среды;

В) внутренней среды;

Г) административно-управленческой среды.

6. Характеристиками административно-управленческой среды как социально-психологической общности являются:

А) социальная самоидентификация служащих;

Б) социальная самоидентификация служащих; существование системы ценностей и нормативов поведения, влияющих на формирования профессиональной этики;

В) социальная самоидентификация служащих; существование системы ценностей и нормативов поведения, влияющих на формирования профессиональной этики; защитные реакции социально-психологической общности;

Г) социальная самоидентификация служащих; существование системы ценностей и нормативов поведения, влияющих на формирования профессиональной этики; защитные реакции социально-психологической общности; управленческие отношения.

Тема 12. Организационная культура.

1. Социальная функция личности, соответствующая принятым нормам и способам поведения, которые воспринимаются людьми, имеющими одинаковый статус в социальной системе – это:

А) роль;

Б) поведение

В) образцы поведения;

Г) ролевые предписания.

2. Обеспечение работы внешних контактов и источников информации является задачей такой управленческой роли, как:

А) лидер;

Б) руководитель;

В) связующее звено;

Г) распределитель ресурсов.

3. Символический глава, в обязанности которого входит выполнение обычных функциональных требований правового или социального характера – это, с точки зрения классификации управленческих ролей:

А) лидер;

Б) руководитель;

В) связующее звено;

Г) распределитель ресурсов.

4. Совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников и предопределяющих нормы их поведения является:

А) культурой организации;

Б) корпоративной культурой;

В) организационной культурой;

Г) культурными универсалиями.

5. Ориентация на единственно правильную модель управления характерна для:

А) финансового стиля мышления;

Б) юридического стиля мышления;

В) социологического стиля мышления;

Г) технократического стиля мышления.

6. Оценка реальности как формальной системы взаимоотношений - это проявление:

А) финансового стиля мышления;

Б) юридического стиля мышления;
В) социологического стиля мышления;
Г) технократического стиля мышления.

7. Совокупность типичных взглядов, ценностей, норм руководителя по отношению к характеру, принципам, задачам взаимодействия с работниками – это:

А) мировоззрение;
Б) культура руководителя
В) управленческий менталитет;
Г) стиль управленческого мышления.

Тема 15: Управление и манипулирование

1. Система способов идеологического и социально-психологичсекого воздействия с целью изменения мышления и поведения людей вопреки их интересам – это:

А) управление;
Б) воздействие;
В) манипулирование;
Г) императивное воздействие.

2. Авторитарная, директивная форма воздействия на партнера по взаимодействию с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям или решениям представляет собой:

А) управление;
Б) манипулирование;
В) императивное взаимодействие;
Г) диалогическое взаимодействие.

3. Распространенная форма межличностного взаимодействия, предполагающая воздействие на партнера по взаимодействию с целью достижения своих целей – это:

А) управление;
Б) манипуляция;
В) императивное взаимодействие;
Г) диалогическое взаимодействие.

4. Формирование определенной системы ценностей, культурных штампов и стереотипов поведения, создание новых мировоззренческих ориентиров - это:

А) политическое манипулирование;
Б) идеологическое манипулирование;
В) бюрократическое манипулирование;
Г) социально-политическое манипулирование.

5. Создание псевдодеятельности административного или организационного характера, затягивание сроков решения вопросов, неисполнение управленческих функций – это:

А) политическое манипулирование;

Б) экономическое манипулирование;
В) бюрократическое манипулирование;
Г) социально-политическое манипулирование.

6. Целенаправленное воздействие на общественное мнение и социально-политическое поведение людей с помощью средств массовой коммуникации с целью изменения их сознания, позиций и действий вопреки их интересам:

А) политическое манипулирование;
Б) экономическое манипулирование;
В) бюрократическое манипулирование;
Г) социально-политическое манипулирование.

7. Распространенная форма межличностного взаимодействия, предполагающая воздействие на партнера с целью достижения своих скрытых намерений – это:

А) управление;
Б) манипулирование;
В) императивное взаимодействие;
Г) диалогическое взаимодействие.

Тема 16: Построение эффективных групп и команд

1. Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов - это:

А) команда;
Б) рабочая группа;
В) потенциальная команда;
Г) высокоэффективная команда.

2. Объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимозависимости, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста представляет собой:

А) команду;
Б) реальную команду;
В) управленческую команду;
Г) высокоэффективную команду.

3. Команду, для которой характерно наличие конкретного одноразового задания, обозначающего результат, проблему или возможность, называют:

А) интактивной;
Б) кросс-функциональной;
В) управленческой командой
Г) высокоэффективной командой.

4. Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не

сосредоточилась на коллективном выполнении работы, представляет собой:

А) рабочую группу;

Б) псевдокоманду;

В) реальную команду;

Г) потенциальную команду.

5. Небольшое количество людей с взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными – это:

А) рабочая группа;

Б) псевдокоманда;

В) реальная команда;

Г) потенциальная команда.

6. Каждая команда проходит закономерные стадии развития, сменяющие друг друга:

А) зависимости, противостояния, независимости, взаимозависимости;

Б) противостояния, независимости, зависимости, взаимозависимости,

В) противостояния; зависимости, взаимозависимости, независимости,

Г) независимости, противостояния зависимости, взаимозависимости.

7. Каждая из команд может находится на одном из следующих уровней развития групповой активности в зависимости от командных усилий и эффективности взаимодействия членов группы:

А) рабочая группа, псевдокоманда; потенциальная команда; реальная команда, высокоэффективная команда;

Б) псевдокоманда; рабочая группа, потенциальная команда; реальная команда, высокоэффективная команда;

В) псевдокоманда; потенциальная команда; рабочая группа, реальная команда, высокоэффективная команда;

Г) потенциальная команда, псевдокоманда; рабочая группа, реальная команда, высокоэффективная команда.

8. Команду, которой не хватает ясности относительно направления, целей и процесса выполнения работы, называют:

А) рабочей группой;

Б) псевдокомандой;

В) реальной командой;

Г) потенциальной командой.

Ответы на типовые тестовые задания

№ вопроса	ОТВЕТ
Тема 1	
1	**б**
2	**в**
3	**в**
4	**г**
5	**б**
6	**г**

7	**б**
8	**г**
9	**б**
10	**б**
Тема 2	
1	**Б**
2	**Г**
3	**Б**
4	**А**
5	**Б**
6	**Г**
7	**Г**
Тема 4	
1	**Б**
2	**А**
3	**А**
4	**В**
5	**Г**
6	**Б**
7	**В**
Тема 5	
1	**А**
2	**Г**
3	**Г**
4	**Б**
5	**А**
6	**Г**
Тема 6	
1	**В**
2	**Г**
3	**В**
4	**Г**
5	**А**
6	**Б**
7	**В**
Тема 8	
1	**Б**
2	**Б**
3	**А**
4	**Б**
5	**В**
6	**Г**
7	**А**
Тема 9	
1	**А**
2	**А**
3	**Г**
4	**Б**
5	**Г**
6	**В**

Тема 12	
1	**А**
2	**В**
3	**Б**
4	**В**
5	**Г**
6	**Б**
7	**Г**
Тема 15	
1	**В**
2	**В**
3	**Б**
4	**Б**
5	**В**
6	**Г**
7	**Б**
Тема 16	
1	**А**
2	**Г**
3	**Б**
4	**Б**
5	**В**
6	**Г**
7	**А**
8	**Г**

Вопросы для контроля самостоятельной работы:

1) Социальное управление как специфический процесс.

2) Принципы и методы социологии управления: философские и общенаучные методы; методы социологии и психологии.

3) Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами.

4) Управление как социальное явление.

5) Понятие социального управления и его сущность.

6) Участие различных слоев населения в социальном управлении.

7) Деятельностная парадигма социального управления: взаимодействие социальной информации и социальной организации через социальное управление.

8) Методы социального управления: воздействие на отдельных работников, воздействие на отдельную группу, воздействие на целый коллектив.

9) Модели социального управления: координация, субординация, реординация.

10) Правовые формы координации: императивная, согласовывание, визирование, рекомендации, составление координационных планов.

11) Черты координации.

12) Взаимосвязь и отличие понятий «субординация», «иерархия».

13) Реординация как вид социального управления.

14) Два направления в развитии управленческой мысли: американское и европейское. Основные отличительные черты.

15) Д. Мак-Грегор и теории «X», «Y».

17) Явные и латентные функции управления.

16) Дисфункция как фактор социальной стабильности и социальных изменений.

17) Отечественная социология управления. Ее отличительные черты.

18) Современные управленческие теории.

19) Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие.

20) Профессиональная подготовка и обучение персонала и руководителей.

21) Профессиональные качества руководителя как лидера. Определение лидера.

22) Участие организаций в общественных отношениях.

23) «Модели» организаций в западной социологии.

24) Феномен двойственного характера группы и индивида.

25) Лидер и результативность организации.

26) Два пути формализация социальных систем: легализация естественно сложившегося состояния, «конструирование социальной организации».

27) Основные принципы управления в организации.

28) Природа, сущность и механизмы управленческих взаимоотношений. Формальный, неформальные и психологический контракты в управлении.

29) Отличие официальных отношений от неофициальных: по нормативности, по стандартизированности и обезличенности.

30) Ошибки, возникающие в отношении руководителя к подчиненным: ошибка излишней снисходительности, ошибка излишней требовательности, ошибка личной предрасположенности, ошибка нимба, ошибка впечатлений.

31) Стили использования власти: «приказание», «торговля», «участие», «делегирование».

32) Управляемость как противоречие социальной организации. Понятие управляемости.

33) Перевод решения в практическое действие.

34) Нормы управляемости.

35) Факторы возможного влияния с целью изменения ситуации: организационные, предметный, информационные.

36) Теоретические подходы к оптимизации среды организации: технократический подход, рыночный подход, стратегический подходы.

37) Административно-управленческая среда как открытая система: структура, управленческие отношения, противоречие.

38) Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.

39) Проектирование и формирование высоконравственной управленческой среды государственной и муниципальной службы в России.

40) Понятие социальных опасностей и угроз.

41) Этапы, фазы и функции управления в чрезвычайных ситуациях.

42) Влияние культуры на поведение.

43) Западная и российская организационная культура: особенности, закономерности, тенденции.

44) Сущность контроля в условиях организации.

45) Контроль через социализацию индивида к групповым нормам.

46) Контроль по нормативным комплексам.

47) Алгоритм (технология) социального прогнозирования.

48) Предпрогнозная ориентация.

49) Сравнение поисковых, нормативных и комбинированных сценариев развития объекта.

50) «Эффект Эдипа», "Эффект Кассандры".

51) Манипулятивные технологии и механизмы манипулятивного воздействия: перцептивные марионетки, конвенциональные роботы, живые орудия, духовное помыкание, эксплуатация личности адресата.

52) Формирование и развитие социальных групп в организации.

53)Групповая сплоченность и выполнение заданий.

54) Различие между командой и группой.

55) Исследование эффективности групп и команд.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК ОС - 2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС - 2.1	владение способностью организовать и руководить работой по разработке социального проекта на основе оценки ресурсов и ограничений

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые контрольные задания

Кейсовые задачи

Вариант 1. Заполните таблицу 1 (дайте определение понятиям). Обоснуйте, почему социальное управление является связующим звеном между социальной информацией и социальной организацией.

Таблица 1 – Социальная информация как взаимодействие социальной информации и социальной организации

Социальная информация	Социальное управление	Социальная организация

Вариант 2. Заполните таблицу 1. Приведите примеры из собственной практики относительно используемых методов социального управления.
Таблица 1 – Методы социального управления и их реализация в социальной практике

Методы воздействия на работника	Методы воздействия на социальную группу	Методы воздействия на коллектив в целом

Вариант 3. Продемонстрируйте знания иерархии потребностей по А. Маслоу. Обозначьте в этой структуре свои потребности и интересы в различных сферах вашей деятельности.

Вариант 4. Определите, какой тип социальных отношений характеризуют следующие высказывания:
О. Бисмарк. За всякое порученное дело должен отвечать один и только один человек.
Н. Терещенко. Ничто так не отвлекает от обязанностей, как чрезмерные права.
Т. Рузвельт. Нам многое дано и от нас многое ожидается. У нас есть обязанности перед другими людьми и перед собой; и ни одной из этих обязанностей мы не вправе пренебречь.

Вариант 5. Приведите примеры использования манипулирования в сфере общественно-экономических отношений, заполнив таблицу 1.
Таблица 1 – Манипулирование в сфере общественно-экономических отношений

Виды манипулирования	**Примеры**
Властными структурами для упрочения установленного режима	
Деятелями рекламы и специалистами по маркетингу с целью расширения спроса на товары	

Вариант 6. Дополните примерами из социальной практики основные техники манипулирования, заполнив таблицу
Таблица– Техники манипулирования

Техники манипулирования	**Пример из социальной практики**
Культивирование видимости достоверности источника	
Учет групповых норм	
Монополия источника информации	

Вариант 7. Проанализируйте следующие ситуации по параметрам:

1) состоялась ли манипуляция;
2) на какие слабости объекта опирался манипулятор;
3) проанализируйте состав трансакций;
4) какие можно было бы применять способы защиты от манипуляции?

Ситуация 1. А. Хороший специалист в сфере своей деятельности. Он настолько увлечен своим делом, что всегда охотно рассказывает о работе, что нравится коллегам. Однажды Н., менеджер конкурирующей фирмы, во время дружеской встречи в баре воспользовался этим его качеством, чтобы выудить сведения, которые считались коммерческой тайной и которые принято оплачивать.

*Ситуация 2. У*ченик – практикант спрашивает опытного специалиста, как лучше сделать работу. Мастер объясняет. Через минуту опять следует вопрос. Мастер вновь объясняет. Но вопросы следуют вновь и вновь. Наконец специалист не выдерживает и сам заканчивает за практиканта его работу. Практикант торжествует, внешне стараясь показать, что внимательно смотрит за работой мастера.

Вариант 8. Охарактеризуйте технологию делегирования, ответив на вопросы:

Элемент технологии	**Содержание технологии**
Что?	
Кто?	
Зачем?	
Как?	
Когда?	

Вариант 9. Ситуационная задача на размышление

Remingtton Products, Ins — производитель электробритв Remingtton. С 1940-х по 1960-е годы компания росла и процветала благодаря своей репутации производителя продукции высочайшего качества.

В 1967 году ее первый владелец ушел на покой и его место занял инженер, страстно увлекавшийся разработкой новых продуктов. На протяжении следующих двенадцати лет он направлял все усилия компании на креативный дизайн продукции. Модели изменялись каждые полгода, причем зачастую настолько незначительно, что потребители этого не замечали. Но даже в этом случае выход каждой новой модели означал отказ компании от предыдущей. Розничные торговцы не хотели иметь запасы электробритв Remingtton, поскольку модели постоянно устаревали. Положение компании на рынке начало ослабевать, что продолжалось несколько лет.

В 1979 году Виктор Киам выкупил Remingtton у Sperry Rand. Он решил, что компанию надо сохранить, после того как жена подарила ему бритву. Став владельцем фирмы, Киам кардинально изменил ее деятельность. Первым делом он создал группу из менеджеров других компаний, в которых работал до этого, и уволил большинство прежних руководителей. Затем он провел

дальнейшее сокращение и уволил трех из четырех производственных менеджеров и большинство инженеров фирмы.
Нацелив компанию на «скорость и эффективность», Киам сосредоточил внимание на моральном духе коллектива. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав стресса, связанного с резкими переменами. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников ознакомили с планами дальнейшего развития фирмы, и все работники были включены в программы стимулирования.
Обеспечив некоторую стабильность, Киам вновь сосредоточил внимание на самой бритве. От хромированных деталей и украшений, увеличивающих вес, но улучшавших работу бритвы, отказались. Благодаря упрощенному дизайну продукт стал дешевле, от чего выиграли потребители. Розничных торговцев заверили, что ассортимент будет стабильным, а их заказы будут выполняться в течение суток. Встать компании на путь восстановления помогли и другие нововведения в области маркетинга, например, термоусадочная упаковка и гарантия возврата денег.
1. Базируясь на представленной выше информации, скажите, каким из пяти стилей лидерства по Вруму - Йеттону воспользовался Киам, став владельцем Remingtton.
Таблица 1 - Пять стилей лидерства модели в.Врума-п.Йеттона

Автократические		Консультативные		Полное участие
А	Б	В	Г	Д
Лидер принимает решение самостоятельно, используя только имеющуюся у него информацию	Лидер получает информацию от последователей, но решение принимает самостоятельно; последователи участвуют в принятии решения лишь как источник необходимой информации	Лидер консультируется с каждым из последователей индивидуально, не собирая их в проблемную группу; решение принимает самостоятельно	Лидер консультируется с группой в целом, а затем принимает решение, которое может и не отражать мнение подчиненных	Лидер излагает проблему группе; в результате совместного обсуждения идет поиск альтернативных вариантов решения и достигается консенсус; при этом лидер не навязывает свое решение, а принимает то, которое выбрала группа

Типовые контрольные задания
Тестовые задания
1. Объективными предпосылками возникновения социологии управления явилась:
А) необходимость изучения особенностей объекта управления;

Б) необходимость изучения особенностей субъекта управления.

В) необходимость изучения особенностей социокультурной среды;

Г) необходимость изучения и установления основных критериев эффективности управления с точки зрения всех участников управленческого процесса.

2. Сущность управления состоит в:

А) воздействии;

Б) направляющем воздействии;

В) направляющем, организующем воздействии;

Г) направляющем, организующем, регулирующем воздействии.

3. Функция, которая направлена 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.

4. Упорядочивает противоречивое взаимодействие между индивидуальными, групповыми и общими интересами для их совместной реализации:

А) управление;

Б) социальное управление;

В) социология управления;

Г) политическое управление.

5. Закон социального управления, предполагающий рациональную соотносительность внутри управляемой и управляющей подсистем, называют:

А) законом единства системы социального управления;

Б) законом пропорциональности управляемой и управляющей подсистем;

В) законом оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления;

Г) законом участия различных слоев населения в социальном управлении.

6. Принцип социального управления, который гласит, что в любом взаимодействии источник (субъект информации и управления) и приемник (объект информации и управления) неизбежно меняются местами, называют:

А) принципом системности;

Б) принципом объективности;

В) принципом комплексности;

Г) принципом обратной связи.

7. Организационно оформленные общности людей, наделенные функциями по осуществлению управленческого воздействия, называют:

А) объектом социологии управления;
Б) предметом социологии управления;
В) объектом социального управления;
Г) субъектом социального управления.

8. Способ «ухода» от сложности организации, который связан с закреплением объективных элементов социальной действительности в единых образцах – это:
А) формализация;
Б) стандартизация;
В) систематизация;
Г) метод «черного ящика».

9. Источником возникновения неформальной организации выступают:
А) формальный контракт;
Б) статусно-ролевые позиции;
В) внутренние социальные факторы;
Г) иерархическая система организации.

10. Такие черты организации как спонтанность, существование параллельно с формальной организацией, служебное «деловое» содержание при совпадении (или расхождении) деятельности с целями организации характерны для:
А) формальной организации;
Б) неформальной организации;
В) внеформальная организация;
Г) системы социальных отношений.

11.Понятие, употребляемое в социологии для обозначения социальной структуры общества и обозначающее расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему – это:
А) иерархия;
Б) главенство;
В) господство;
Г) субординация.

12.Система должностного взаимодействия государственных служащих и государственых органов, регулируемая правовыми нормами – это:
А) координация.
Б) реординация;
В) субординация;
Г) формальная организация.

13.К правовым формам координации относят:
А) визирование;
Б) визирование, рекомендации;
В) визирование, рекомендации, составление координационных планов;
Г) визирование, рекомендации, составление координационных планов, согласование.

14. По мнению П, Сорокина в процессе взаимодействия не происходит взаимный обмен:

А) идеями;

Б) чувствами;

В) ресурсами;

Г) волевыми импульсами.

15. Связи, не зависящие от отдельных личностей или групп, но опосредующие и регулирующие содержание и характер взаимодействия представляют собой:

А) объективную сторону взаимодействия;

Б) субъективную сторону взаимодействия;

В)содержательную сторону взаимодействия;

Г) процессуальную сторону взаимодействия.

16. Тип взаимодействия, при котором достижение цели одним индивидом затрудняет или исключает осуществление целей другими участниками взаимодействия, называют:

А) конкуренцией;

Б) компромиссом;

В) соперничеством;

Г) сотрудничеством.

17.Определенную устойчивую систему связей индивидов, сложившуюся в процессе их взаимодействия называют:

А) поведением;

Б) отношениями;

В) взаимодействиями

Г) отношениями зависимости.

18.Наиболее распространенным типом социальных отношений являются:

А) служебные;

Б) технические;

В) иерархические;

Г) информационные.

19. Высокий уровень формализма, отлаженная процедура проверок и контроля, официальный характер между сотрудниками и подчиненными, являются:

А) партнерские;

Б) патерналистские;

В) бюрократические;

Г) фратерналистские.

20. Соотношение уровня административного воздействия и привлечения сотрудников к управлению характеризуют:

А) уровень власти;

Б) отношения зависимости;

В) управленческие отношения;

Г) формы организационно-управленческих отношений.

Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена в письменной форме в виде решения тестового задания и ответа на кейсовую задачу.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
1. Социология управления как отрасль социологической науки.	УК ОС-2.1	Процент правильного решения тестовых заданий не менее 85%. Кейсовая задача решена правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса дисциплины.	**Отлично**
2. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системой.	УК ОС-2.1		
3.Развитие управленческой мысли. Основные концепции социального управления.	УК ОС-2.1	Процент правильного решения тестовых заданий от 70% до 85%. Кейсовая задача решена правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	**Хорошо**
4. Социальная организация и социальное управление.	УК ОС-2.1		
5. Социальные основы управления в организациях.	УК ОС-2.1	Процент правильного решения тестовых заданий от 55% до 70%. Кейсовая задача решена правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при	**Удовлетворительно**
6. Система управления как совокупность социальных отношений.	УК ОС-2.1		

7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение.	УК ОС-2.1	установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии. Процент правильного решения тестовых заданий менее 55%. Кейсовая задача решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	**Неудовлетворительно**
8. Регулирование управленческих отношений.	УК ОС-2.1		
9. Роль среды в управлении.	УК ОС-2.1		
10. Административно-управленческая среда: понятие, особенности, закономерности.	УК ОС-2.1		
11. Особенности управления в агрессивной социальной среде.	УК ОС-2.1		
12. Организационная культура.	УК ОС-2.1		
13. Контроль в организации	УК ОС-2.1		
14. Социальное прогнозирование: его возможности и ограничения	УК ОС-2.1		
15. Управление и манипулирование.	УК ОС-2.1		
16. Построение эффективных групп и команд.	УК ОС-2.1		
17. Делегирование полномочий	УК ОС-2.1		

4.4. Методические материалы

Изучение дисциплины завершается зачетом с оценкой (4 семестр), который проводится по всему её содержанию в форме решения тестовых заданий и кейсовой задачи.

В самом начале учебного курса следует познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- типовыми контрольными заданиями.

Непосредственная подготовка к экзамену осуществляется по всем темам курса, представленным в данной рабочей программе. Необходимо тщательно изучить темы вопросов тестовых и кейсовых заданий, вникнуть в их суть, желательно составить план ответа. Обычно план ответа на кейсовое задание включает в себя:

- показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;
- обзор освещения вопроса в истории;
- определение сущности рассматриваемого предмета;
- основные элементы содержания и структуры предмета рассмотрения;
- факторы, логику и перспективы эволюции предмета;
- показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности.

В связи с этим студенты должны хорошо понимать сущность науки социология управления. Студенты должны хорошо представлять себе роль и место социологии управления в социальных науках, знать методы обобщения и анализа социальной информации в конкретной области из первичных и вторичных источников для написания аналитического отчета и научно-исследовательских проектов, уметь их использовать. В подавляющем большинстве студенты – это будущие социологи, аналитики, государственные и муниципальные служащие соответствующих отделов, менеджеры, чья деятельность связана с анализом данных различного типа.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Социология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы студентов. Эти занятия проводятся в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

Основную организационную форму обучения, направленную на первичное овладение знаниями, представляет собой лекция. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом. В качестве основных технологий, используемых для организации

изучения теоретического материала использованы следующие - лекции, видеолекции, интерактивные мультимедиа лекции.

Интерактивные технологии проведения занятий по дисциплине - компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитать материал предыдущей лекции;
- узнать тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомиться с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постараться уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые студент готов задать лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомиться с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- ответить на контрольные вопросы по семинарским занятиям, подготовиться дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уяснить, какие учебные элементы остались для студента неясными и постараться получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентом в качестве ориентира в организации обучения.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Социология управления» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (работа в тетрадях, тестирования, прочее) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, на дискуссиях, диспутах, круглых столах, кейс-методах, проектах.

Виды самостоятельной работы студента:

- составления компендиума;
- подготовка дискуссии (круглого стола) по заданной теме;
- разработка групповых проектов;
- обзор интернет-сайтов и разработка каталога Интернет-ресурсов по заданной теме;
- обзор периодической литературы и профессиональных изданий;
- написание эссе.

Методические рекомендации по выполнению заданий самостоятельной работы и критерии выполненных самостоятельных работ

1. Составление компендиума

Конспект – краткое руководство. Конспект по дисциплине представляет собой самостоятельно подобранный студентом из периодической литературы, интернет-ресурсов материал, кратко законспектированный, иллюстрирующий научный/практический взгляд на исследуемую проблему. Для составления конспекта необходимо:

- осуществить анализ периодической литературы и интернет-ресурсов;
- выбрать наиболее интересную для студента тему (возможно по согласованию с преподавателем);
- отобрать наиболее соответствующие проблеме материалы, характеризующие различные подходы и авторские позиции;
- законспектировать (сделать «выжимки») из источника, раскрывающие замысел автора, его позицию;
- интегрировать собранные материалы в единый содержательный блок.

Критерии оценки компендиума

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
В конспекте представлено более 10 проанализированных источников, все содержательно связаны, интегрированы логично, представляют авторскую позицию.	5
В конспекте представлено менее 10, но более пяти проанализированных источников, все содержательно связаны, интегрированы логично, представляют авторскую позицию.	4
В конспекте представлено менее 10, но более пяти проанализированных источников, содержательно не связанных между собой, которые частично соответствуют заданной теме, частично интегрированы.	3
В конспекте представлено менее 10, но более пяти проанализированных источников, содержательно не связанных между собой, которые не соответствуют заданной теме, в конспекте источники выстроены нелогично.	2

2. Подготовка дискуссии (круглого стола)

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Критерии оценки дискуссии

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики.	5
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, приведен один пример из практики.	4
Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, отсутствует временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, отсутствуют примеры из практики.	3
Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором частично (не более пяти) отражены вопросы для дискуссии, отсутствует временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, отсутствуют примеры из практики.	2

3. Обзор интернет-сайтов и разработка каталога интернет-ресурсов по заданной теме

Каталог интернет-ресурсов представляет собой тематически подобранный студентом перечень интернет-сайтов. В каталоге необходимо отразить: тему (параграф, вопрос и т.д.), название сайта, электронный адрес и дату обращения, краткое содержание интернет-сайта (перечень вопросов, на которые можно получить ответы на представленном сайте).

Критерии оценки каталога Интернет-ресурсов

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
В каталоге представлено более пяти тем, сайты тематически подобраны, соответствуют теме, каталог соответствует требованиям.	5

В каталоге представлено более трех тем, сайты тематически подобраны, соответствуют теме, каталог соответствует требованиям.	4
В каталоге представлено менее трех тем, сайты частично тематически подобраны, частично соответствуют теме, каталог частично соответствует требованиям.	3
В каталоге представлена одна тема, сайты тематически не подобраны, частично соответствуют теме, каталог не соответствует требованиям.	2

4. Обзор периодической литературы и профессиональных изданий

Результатам обзора периодической литературы является библиографический список. Библиографический список — обязательный элемент любой научной работы — реферата, курсовой, дипломной работы, диссертации, монографии, обзора, научного отчета. Список включает литературу, используемую при подготовке текста: цитируемую, упоминаемую, а также имеющую непосредственное отношение к исследуемой теме. Большое значение имеет правильное библиографическое описание документов и рациональный порядок расположения их в списке.

Библиографический список, по сути, представляет собой упорядоченные библиографические описания работ, выполненные в соответствии с государственными стандартами. Для составления библиографического списка используется краткое библиографическое описание, состоящее только из обязательных элементов.

Критерии оценки библиографического списка

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
В библиографическом списке представлено более 15 источников, тематически соответствуют теме, оформлены в соответствии с требованиями к оформлению библиографии.	5
В библиографическом списке представлено менее 15 источников, но более 10, тематически соответствуют теме, оформлены в соответствии с требованиями к оформлению библиографии.	4
В библиографическом списке представлено менее 15 источников, но более 10, тематически частично соответствуют теме, оформлены с незначительными нарушениями требований к оформлению библиографии.	3
В библиографическом списке представлено менее 10 источников, тематически частично соответствуют теме, оформлены с грубыми нарушениями требований к оформлению библиографии	2

5. Работа студента в разработке групповых проектов

Работа студента в разработке проекта предполагает активное участие каждого, выполнение им переданных группой работ, направленных на достижение поставленной преподавателем цели.

Работа студента в групповой работе предполагает:

- определение студентом зоны (сферы) работ в рамках группового проекта;

- разработку технического задания на проведение работы;

- постоянную взаимосвязь с другими участниками группы в целях достижения согласия и выполнения работы.

Критерии оценки работы студента в разработке группового проекта

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Вклад в достижение поставленной цели значителен, активно участвовал в работе, содействовал благоприятному климату в группе, постоянно поддерживал связь с другими участниками группы.	5
Вклад в достижение поставленной цели важен, участвовал в работе по мере обращения, содействовал благоприятному климату в группе, частично поддерживал связь с другими участниками группы.	4
Вклад в достижение поставленной цели не важен, участвовал в работе по мере обращения, не содействовал благоприятному климату в группе, частично поддерживал связь с другими участниками группы.	3
В работе группы практически не участвовал, создавал видимость работы, вклад в достижение цели не внес.	2

6. Написание эссе

Эссе студента — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (студентом). Эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки написания эссе по теме

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	2

7. Разработка терминологического словаря по курсу

Цель разработки терминологического словаря – систематизация теоретических положений по дисциплине.

Алгоритм действий:

- ознакомьтесь с текстом, представленном в перечне обязательной и дополнительной литературы, а также с информационными интернет-ресурсами;
- выберите необходимые понятия и определения, соотносящиеся с тематикой терминологического словаря;
- выпишите необходимые понятия и определения;
- подберите примеры использования данных понятий и определений в практике управления;
- систематизируйте материалы в алфавитном порядке, согласно требованиям к оформлению библиографического списка;
- структурируйте материал для презентации.

Критерии оценки терминологического словаря

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
В словаре представлено более 20 терминов, все соответствуют теме; содержание словарных статей представлено развернуто, доступно для читателя, приведены примеры.	5
В словаре представлено менее 20, но более 15 терминов, все из них соответствуют теме, содержание словарных статей представлено развернуто, доступно для читателя, приведены примеры.	4
В словаре представлено менее 15 терминов, 50% из которых соответствуют теме, содержание словарных статей представлено кратко, доступно для читателя, примеры не приведены.	3
В словаре представлено менее 10 терминов, 50% из которых соответствуют теме, содержание словарных статей краткое, понимание читателя затруднено, примеры отсутствуют.	2

Подготовка к зачету с оценкой

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Социология управления» в виде зачета с оценкой. Студенты допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля).

К зачету с оценкой в виде решения тестовых заданий и кейсовых задач необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета. После этого у студента должно

сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Итоговый тест представляют собой 20 тестовых заданий закрытого типа с одним верным вариантом ответа. Для решения теста необходимо знать и ориентировать по всем темам курса «Социология управления», внимательно и вдумчиво прочитать вопрос тестового задания и выбрать вариант ответа, отметить его – обвести цифру верного, по мнению студента, ответа.

После решения итого теста, необходимо решить кейсовую задачу, которая представляет собой конкретную ситуацию или проблему, которую необходимо решить, опираясь на теорию, с предложением её практической ориентации. Таким образом, студенту необходимо проанализировать предложенную ему кейсовую задачу, заполнить предложенные формуляры и дать развернутый ответ практическое применения полученных результатов.

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

6.1. Основная литература

Сведения о наличии в библиотеке Филиала (основная литература)						
Данные об издании					Печатная форма (общее количество экземпляров в библиотеке Филиала) на 01 сентября 2017 г.	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС филиала)
№	Автор	Название издания	Издательство	Год издания		
1	Тощенко Ж. Т.	Социология управления: Учебник и практикум:	М.: Юрайт	2015	15	
2	Гражданов В. Д.	Социология управления	Москва: Юрайт	2016		http://www.biblio-online.ru/thematic/?12&id=urait.content.057D907B-7589-466A-BCE5-D4018AAB6DA9&type=c_pub
3	Под ред. В.И.	Социология	Москва, Юрайт	2013	27	

	Башмакова, В.Н. Князева, Р.В. Леньков а	управления: Учебник				

6.2. Дополнительная литература

Сведения о наличии в библиотеке Филиала (дополнительная литература)						
Данные об издании					Печатная форма (общее количество экземпляров в библиотеке Филиала) на 01 сентября 2017 г.	Ссылка на электронный ресурс (ЭБС филиала)
№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год издания		
1.	Проказина Н. В	Социология управления. Учебное пособие	Орел: Изд-во ОРАГС	2005	70	
2.	Проказина Н. В.	Социология управления: Практикум	Оре: изд-во ОРАГС	2006	74	
3	Кравченко А. И., Тюрина И. О.	Социология управления: фундаментальный курс	Москва	2004	25	

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Тощенко Ж. Т. Социология управления: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж. Т. Тощенко. — М.: Издательство Юрайт, 2015. - 304 с.
2. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс.: 2-е изд., испр. и доп. - М.: Академический проект, 2005. - 1136 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Государственный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 51901.1-2002 Менеджмент риска. Анализ риска технологических систем URL: http://docs.cntd.ru/document/1200030153
2. Государственный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54869-2011. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом URL: http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54869-2011

6.5. Интернет-ресурсы

1. Институт социально-политических исследований URL: www.isprras.ru
2. Московский государственный университет им. М. В, Ломоносова, социологический факультет URL: www.socio.msu.ru
3. Санкт-Петербургский государственный университет, социологический факультет URL: http://www.soc.pu.ru/
4. Российская социологическая ассоциация URL: rosa.socio.msu.ru

5. Российское общество социологов URL: www.ssa-rss.ru
6. Журнал Социологические исследования URL: http://www.isras.ru/socis.html
7. Журнал Власть URL: http://www.isras.ru/authority.html
8. Журнал Общественные науки и современность URL: http://www.ecsocman.edu.ru/ons/
9. Журнал Политические исследования URL: http://www.politstudies.ru
10. Журнал Мир России URL:http://www.ecsocman.edu.ru/mirros/
11. Федеральный образовательный портал по экономике, социологии менеджменту URL: http://www.ecsocman.edu.ru;
12 Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию: URL: http://www.humanities.edu.ru

6.6 Иные источники

1. Мартынова С.Э. К применению методов социологии в управлении социальными системами// Проблемы управления в социальных системах. – 2011. – Т. 2. – № 4. – С. 94-101.
2. Огнева В.В., Ильин В.И. Управленческий механизм в реализации форм консультативной демократии в системе местного самоуправления// Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. - Том 11. – №6.
3. Ромченко Е.Д. Управление рисками организации как категория социологии управления // Социология. – 2010. – № 1. – С. 234-236.
4. Тощенко Ж.Т. Дискуссионные проблемы социологии управления: управление деятельность или имитация? В сборнике: Модернизация отечественной системы управления: анализ тенденций и прогноз развития / Материалы Всероссийской научно-практической конференции и XII-XIII Дридзевских чтений. – 2014. – С. 40-47.
5. Уржа О.А. Роль социологии управления в повышении эффективности государственного и муниципального управления. В сборнике: Россия в современном мире: взгляд социолога/ Материалы научно-практической конференции. – 2015. – С. 800-801.
6. Уржа О.А. Роль социологии управления в решении вопросов государственного и муниципального управления. В сборнике: Качество жизни человека в нестабильном мире / Материалы выступлений XV Международного социального конгресса. – 2016. – С. 125-133.
7. Уржа О.А. Социология управления как инструмент эффективного социального управления // Социальная политика и социология. – 2016. – Т. 15. – № 2 (115). – С. 163-171.

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

Материально-техническая база

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения занятий практического (семинарского) типа и/или лабораторных работ (практикумов)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИУ РАНХиГС

Перечень программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe reader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC– Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Expert Decide (собственная разработка)	Система авторами отнесена к классу систем поддержки принятия решений (СППР). Свободная лицензия
Google Chrome	Браузер Свободная лицензия
Mozilla FireFox	Браузер. Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
Word Tabulator	Предназначена для анализа текстов в среде MS Windows. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия
Apache Open Office	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия
SPSS Statistics 22 for Windows	Компьютерная программа для статистической обработки данных, предназначенных для проведения прикладных

	исследований в социальных науках. Лицензированная версия
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Антивирус – Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition. 250499 Node 2 year Educational Renewal License – лицензия до 2018-01-03 Лицензированная версия
Windows XP Professional Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro	Операционные системы. Лицензированная версия
Office Professional Plus 2007 (Access 2007, Communicator 2007, Excel 2007, InfoPath 2007, Outlook 2007, PowerPoint 2007, Publisher 2007, Word 2007) Office Professional Plus 2010 (Microsoft Excel 2010, Microsoft Outlook 2010, Microsoft PowerPoint 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Access 2010, Microsoft InfoPath 2010, Microsoft Communicator, Microsoft Publisher 2010, Microsoft OneNote 2010, Microsoft SharePoint Workspace 2010) Office Standard 2007 Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007, Outlook 2007) Office Standard 2010 Word 2010, Excel 2010, PowerPoint 2010, OneNote 2010, Outlook 2010, Publisher 2010) Office Standard 2013 (Microsoft Office Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013, Microsoft OneNote 2013, Microsoft Publisher 2013, Microsoft Outlook 2013)	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия.