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

Чебоксарский филиал РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

Ильина Любовь Николаевна

Подписано: Ильина Любовь Николаевна
DN: cn=Ильина Любовь Николаевна, c=RU, o=ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ", email=ilina@chveb.ranepa.ru
Дата: 2024.09.16 10:27:19 +03'00'

УТВЕРЖДЕНО
И.о. директора Чебоксарского филиала РАНХиГС
Ильина Л.Н.

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Государственная и муниципальная служба
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.13 Социология управления
(код и наименование РПД)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная/очно-заочная/заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора – 2023

Чебоксары, 2022 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.с.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Мирошниченко О.Н.
(ученая степень и(или ученое звание, должность) (наименование кафедры)) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
государственного и муниципального управления к.ю.н., доцент Петров В.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание, должность) (Ф.И.О.)

РПД Б1.В.13 «Социология управления» одобрена на заседании кафедры государственного и муниципального управления.

Протокол от 27 сентября 2022 г. №2

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 6

3. Содержание и структура дисциплины....7

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 13

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине....20

6. Методические материалы для освоения дисциплины 26

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»....35

7.1. Основная литература 35

7.2. Дополнительная литература 35

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация 36

7.4. Интернет-ресурсы....36

7.5 Иные источники....36

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....36

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

1.1 Дисциплина Б1.В.13 Социология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и очно-заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-1	способен осуществлять эффективное взаимодействие с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления	ПКс-1.1.3	Способность использовать теоретические знания в сфере маркетинга, социологии и психологии, навыки владения иностранным языком в целях эффективного взаимодействия с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления.
ПКс-3	способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования и знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПКс-3.1.1	Знание основных социологических методов и технологий организационного проектирования, особенностей распределения полномочий и ответственности

Заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-1	способен осуществлять эффективное взаимодействие с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления	ПКс-1.1.3	Способность использовать теоретические знания в сфере маркетинга,

	государственного и муниципального управления		социологии и психологии, навыки владения иностранным языком в целях эффективного взаимодействия с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления.
ПКс-3	способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования и знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПКс-3.1.1	Знание основных социологических методов и технологий организационного проектирования, особенностей распределения полномочий и ответственности

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия (на основании форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными	ПКс-1.1.3	**На уровне знаний:** - основные методы изучения коллектива, малых групп, групповой динамики; - современные социологические теории и концепции, школы и направления в этой сфере
		На уровне умений: - анализировать социальные процессы и явления с опорой на научные теории социологии, социальной психологии и социологии управления; - обосновывать достоинства и недостатки различных социологических теорий личности и девиации; - формировать собственную концепцию успешного социально-психологического взаимодействия с членами различных сообществ и групп

служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа		**На уровне навыков:** - приемами и методами межличностного взаимодействия в коллективе; - проводить исследования с помощью методов количественного (социометрия) и качественного социологического исследования для измерения межличностных отношений в группе; - работать в рамках команды в условиях дискуссии, мозгового штурма, фокус-группы и т.п.
соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа	ПКс-3.1.1	**На уровне знаний:** - основные формы работы в коллективе, способы решения межличностных и социальных конфликтов; - методологию познания социальных явлений и их закономерностей, логику процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций;
		На уровне умений: - разрабатывать инструментарий исследования; - проводить социологический опрос; - анализировать социологические данные; - составлять отчёт по результатам социологического исследования; - использовать компьютерную технологию для обработки социологической информации
		На уровне навыков: - владеть навыками конструктивного межличностного общения; - владеть навыками группового принятия решений; - приемами защиты от манипулятивного воздействия со стороны различных политических и религиозных групп, общественных течений и деструктивных лидеров

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина может быть реализована в том числе с применением дистанционных образовательных технологий (*далее - ДОТ*).

Очная форма обучения (з.е./акд./ астр.часы)

– 4 з.е./144/108

– контактная работа с преподавателем – 50/37,5 ч.; лекционные занятия – 16/12 ч.; практические (семинарские) занятия – 32/24 ч.;

– консультация -2/1,5 ч.;
– самостоятельная работа обучающихся –58/43,5 ч;
– контроль – 36/27 ч.

Очно-заочная форма обучения (з.е./акд./ астр.часы)

4 з.е./144/108

– контактная работа с преподавателем – 32/24 ч.; лекционные занятия – 12/9 ч.; практические (семинарские) занятия – 18/13,5 ч.;
– консультация -2/1,5 ч.;
– самостоятельная работа обучающихся –76/57 ч;
– контроль – 36/27 ч.

Заочная форма обучения (з.е./акд./ астр.часы)

4 з.е./144/108

– контактная работа с преподавателем – 14/10,5 ч.; лекционные занятия – 6/4,5 ч.; практические (семинарские) занятия – 8/6 ч.;
– контроль – 9/6,75 ч.;
– самостоятельная работа обучающихся – 121/90,75 ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Очная форма обучения

– *индекс и наименование дисциплины, курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом:* Б1.В.13 Социология управления, 3 курс 5 семестр
– *дисциплина реализуется после изучения:* курса Социологии
– *форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* экзамен

Очно-заочная форма обучения

– *индекс и наименование дисциплины, курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом:* Б1.В.13 Социология управления, 3 курс 5 семестр
– *дисциплина реализуется после изучения:* курса Социологии
– *форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* экзамен

Заочная форма обучения

– *индекс и наименование дисциплины, курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом:* Б1.В.13 Социология управления, 3 курс 5 семестр
– *дисциплина реализуется после изучения:* курса Социологии
– *форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Социология управления как наука и учебная дисциплина.	10	4				6	О, Т
Тема 2	История социологии менеджмента на Западе.	12			6		6	О, Т
Тема 3	История социологии управления в России.	14			8		6	О, Т, Д
Тема 4	Организационная культура.	10	4				6	Д, Т, КЗ, дискуссия
Тема 5	Понятие коллектива и его структура.	14			8		6	Т, дискуссия
Тема 6	Понятие управленческого влияния и взаимодействия.	10	4				6	О
Тема 7	Гендер в социологии управлении.	10			4		6	Т
Тема 8	Конфликты в социальной организации.	12			6		6	КЗ
Тема 9	Коммуникации – как основа социальной организации.	14	4				10	КЗ
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Консультация		2						
Всего:		**144**	**16**		**32**		**58**	

Очно-заочная форма обучения

№	Наименование	Объем дисциплины (модуля), час.	Форма

п/п	тем и/или разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Социология управления как наука и учебная дисциплина.	12			4		8	О, Т
Тема 2	История социологии менеджмента на Западе.	10	2				8	О, Т
Тема 3	История социологии управления в России.	12			4		8	О, Т, Д
Тема 4	Организационная культура.	10			2		8	Д, Т, КЗ, дискуссия
Тема 5	Понятие коллектива и его структура.	10	2				8	Т, дискуссия
Тема 6	Понятие управленческого влияния и взаимодействия.	12			4		8	О
Тема 7	Гендер в социологии управлении.	12	4				8	Т
Тема 8	Конфликты в социальной организации.	12			4		8	КЗ
Тема 9	Коммуникации – как основа социальной организации.	16	4				12	КЗ
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Консультация		2						
Всего:		**144**	**12**		**18**		**76**	

Заочная форма обучения

№	Наименование	Объем дисциплины (модуля), час.	Форма

п/п	тем и/или разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации* *аттестации**
			Л/ ДОТ	ЛР / ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Социология управления как наука и учебная дисциплина.	16	2				14	О, Т
Тема 2	История социологии менеджмента на Западе.	16			2		14	О, Т
Тема 3	История социологии управления в России.	16			2		14	О, Т, Д
Тема 4	Организационная культура.	16	2				14	Д, Т, КЗ, дискуссия
Тема 5	Понятие коллектива и его структура.	16			2		14	Т, дискуссия
Тема 6	Понятие управленческого влияния и взаимодействия.	15			1		14	О
Тема 7	Гендер в социологии управлении.	15	1				14	Т
Тема 8	Конфликты в социальной организации.	15	1				14	КЗ
Тема 9	Коммуникации – как основа социальной организации.	10			1		9	КЗ
Промежуточная аттестация		9						Экзамен
Всего:		**144**	**6**		**8**		**121**	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся).

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа).

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

КСР - индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные- консультации)

ДОТ - занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением - виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), решение задач (РЗ) и др.*
*** - формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За).*

3.2 Содержание дисциплины

Раздел 1. ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ.

Тема 1. Социология управления как наука и учебная дисциплина

Понятие социологии управления. Основные понятия общей социологии. Социальная природа управления. Отличие управления от менеджмента. Социология управления и социология менеджмента Объект и предмет социологии управления. Методы социологии управления. Содержательная структура социологии управления. Задачи и функции социологии управления.

Тема 2. История социологии менеджмента на Западе.

Теория рационализации Ф. Тейлора. Административная теория А. Файоля. Классическая теория организаций. Концепция управления М. Фоллетт. Теория человеческих отношений Э. Мэйо. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Шкала лидерского поведения Роберта Танненбаума и Уоррен Шмидта Теория стилей руководства Д. Макгрегора. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта. Теория стилей руководства Р. Лайкерта. Концепция долговременной эффективности Р. Лайкерта. Теория эффективности организации Б. Басса. Эмпирическая школа: Л. Ньюмен. Теория администрации А.Файоль. Теория социальных систем. Т.Парсона. Идея социальной ответственности бизнеса Г.Форда. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта. Школа социальных систем: Г. Саймон. Системный подход к управлению А. Этциони.

Тема 3. История социологии управления в России.

Развитие российской социологии управления в дореволюционный период. Развитие российской социологии управления в довоенный период. Формирование социологии управления в послевоенный период. Развитие заводской социологии в России. Развитие психотехники в 20-30-е годы XX в. Достоинства и недостатки психотехники. Александр Богданов: наука «тектология» и «закон наименьших». Три основных принципа НОТ О. А. Ерманского:принцип положительного отбора, закон организационной суммы, принцип оптимума. Концепция А.К. Гастева. Концепция П. М. Керженцева. Концепция Ф. Р. Дунаевского. Концепция А. И. Пригожина

Послевоенный этап заводской социологии. Академическая и заводская социология: статус и структура. Сравнение двух этапов развития заводской социологии. Управление с целью повышения эффективности Е. Либерман, А.Н. Цыгичко, В.В. Андреев, Г.И. Новиков, А.А. Гусев, А.А. Дерябин, А.К. Захаров, К.Г. Гофман, Н.А. Брусиловская, Г.М. Тетевосян, С.И. Лушин, Н.С. Шухов, Ю.П. Артемов, Д.Ф. Шавишвили. Прикладная социология и рыночные отношения. Разработка методик оценки и обобщающего показателя эффективности Л.В. Ваг, С.Н. Захаров, А.И. Кац, А.Д. Емельянов, Б.П. Плышевский, С.Г. Струмилин, В.К. Сенчагов, П.П. Темников, Т.С. Хачатуров. Разработка содержания и критерия эффективности Б. Минц, С.Н. Малинин, А.П. Вавилов, Н. Цаголов. Некоторые аспекты управления эффективностью В.А. Подсолонко, В.И. Павлюченко, В.И. Гамзин, Т.П. Киселев, Д.С. Синк, С. Эйлон, Б. Голд, Ю. Сезанн, Ю.А. Ольсевич, Н. Стефанов, А.С. Толкачев, Р.А. Отсасон, Е.А. Иванов, Л.И. Грамотеева, В.П. Красовский, К.В. Павлов

Тема 4. Организационная культура.

Значение организационной культуры. Организационная культура: определение и структура. Содержание организационной культуры. Основные типы организационных культур. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой. Влияние на организационную культуру этнических и национальных факторов.

Тема 5. Понятие коллектива и его структура.

Понятие коллектива. Структура и размер коллектива. Основные составляющие коллектива. Роль руководителя в формировании коллектива. Цели, задачи коллектива. Принципы взаимодействия в коллективе. Методика подбора сотрудников. Профессиональный отбор: технологии и процедуры. Стадии, предшествующие процессу отбора, и их функции. Критерии отбора, наиболее часто используемые работодателями. Надежность и валидность процедур отбора. Стадии процесса отбора. Рекрутмент: российский опыт. Сложности и оценка коллективной работы. Кадровая политика организации: понятие, типы, этапы построения. Деятельность по управлению персоналом современной организации. Планирование человеческих ресурсов организации. Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников. Оценка деятельности работников. Аттестация персонала. Обучение персонала. Планирование карьеры. Развитие социальной среды организации и повышение качества трудовой жизни.

Тема 6. Понятие управленческого влияния и взаимодействия.

Управленческое влияние, его особенности, сфера применения. Основные аспекты управленческого влияния. Сложность управленческого влияния. Управляемость. Степень управляемости в различных организациях. Управленческое общение. Механизм функционально-ролевого взаимодействия личности. Значение управленческого влияния.

Ответственность руководителя. Личность управленца. Компетенции руководителя. Власть в организации.

Тема 7. Гендер в социологии управлении.

Понятие «гендер» и гендерные установки. Патриархальные установки. Феминистские установки: осуждение использования биологических половых различий для оправдания жёстко закреплённого, подчинённого положения женщины в семье и обществе; неприятие существования в семье и обществе строго закреплённых женских и мужских ролей; неприятие двойных стандартов в общественной морали в оценке поведения мужчин и женщин в различных сферах жизни; убеждение в необходимости глубокого осознания женщинами своего подчиненного положения, желание перемен в общественной роли женщины и понимание важности практических действий в этом направлении.

Истоки современной гендерной ассиметрии.

Отражение гендерной ассиметрии на рынке труда и управлении.

Тема 8. Конфликты в социальной организации.

Понятие социальной агрессии. Значение и опасность социальной агрессии. Причины возникновения и структура конфликта. Классификация конфликтов. Типы классификаций конфликтов Конфликты в различных сферах человеческой деятельности. Определение конформности. Конформность – как причина конфликтов. Методика разрешения конфликтов. Различные методики разрешения конфликтов. Оценка конфликтов. Последствия конфликтов.

Тема 9. Коммуникации – как основа социальной организации.

Коммуникации и обратная связь в организации. Вербальная и невербальная коммуникации. Процесс коммуникации. Процессы перцепции и интеракции, их особенности и значение. Деловая коммуникация. Особенности деловой коммуникации. Признаки и характерные черты деловой коммуникации. Коммуникативная компетентность в управлении. Массовая коммуникация. Ошибки коммуникации в организациях. Важность процессов деловой коммуникации в различных организациях; виды коммуникаций в организации; примеры неправильного коммуникационного проектирования организаций.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.13 Социология управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

- Проверка конспектов, самостоятельно изученных студентом тем по курсу;
- Экспресс-опросы.

– при проведении занятий семинарского типа:

- Контрольные работы;
- Проверка презентаций по заданным темам по курсу;
- Заслушивание докладов студентов на семинарских занятиях;
- Проверка решения кейс-задач.

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов:

- Экспресс-опросы;
- Тестирование по пройденным темам;
- Контрольные работы;
- Проверка конспектов, самостоятельно изученных студентом тем по курсу;
- Проверка презентаций по заданным темам по курсу;
- Заслушивание докладов студентов на семинарских занятиях;
- Проверка решения кейс-задач.

№п/п	Тема и / или раздел	Методы текущего контроля успеваемости в аудитории	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУКА И УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 2	ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА НА ЗАПАДЕ	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 3	ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ.	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 4	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 5	ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВА И ЕГО СТРУКТУРА.	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 6	ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 7	ГЕНДЕР В СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИИ	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 8	КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Опрос, дискуссия	Тестирование
Тема 9	КОММУНИКАЦИИ – КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Опрос, дискуссия	Тестирование

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы представлены в учебно-методическом пособии «Социология управления» на сайте http://cheb.ranepa.ru/

Типовые оценочные материалы по теме 1. Социология управления как наука и учебная дисциплина

Опрос

1. Раскройте предмет, характер и функции дисциплины «Социология управления».
2. Охарактеризуйте связь «Социологии управления» с другими отраслями социологического знания и управленческими науками.
3. «Социология управления» - управленческая наука или отрасль социологического научного знания? Каковы особенности социологического подхода к исследованию управления?
4. Чем актуализирована потребность современного менеджера в социологическом знании?

Тесты

Что представляет собой объект исследования социологии управления?

-конкретное общество с присущими ему системными, институциональными, культурными, коммуникативными и другими характеристиками

-изучение администрирования

Ключевое понятие управления:

-влияние;

-воздействие;

-администрирование.

Основной элемент управления:

-целеполагание

-целедостижение

-прогнозирование

-планирование

Типовые оценочные материалы по теме 2. История социологии менеджмента на Западе.

Опрос

1. Осветите идеи классической социологии, методологическая значимость которых актуальна в современном развитии науки и практики управления.
2. Приведите примеры нарушений классической социологической методологии в исторической и современной управленческой практике, охарактеризуйте социальные последствия этих нарушений.

Тесты

Какой школой были сделаны первые исследования в области управления?

- школой научного управления
- классической школой
- школой научного менеджмента
- традиционной школой

Родоначальник науки управления

-М. Вебер
- О. Конт
- Ф. Тейлор
- К. Маркс

Концепция “достигающего рабочего” Ф. Тейлора предполагает, что …

-человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило бы здоровью

-основными движущими импульсами является ожидание и получение материального вознаграждения за труд

-на предприятии необходимо введение “функциональной администрации”, состоящей из узкоспециализированных инструкторов

Типовые оценочные материалы по теме 3. История социологии управления в России.

Опрос

Каковы суть и современное значение субъективной социологии П.Л.Лаврова и Н.К.Михайловского в исследовании современного социального управления?

Тесты

Автором особой организационной науки тектологии является

-О.Ерманский

-А.Гастев

-П.Керженцев

-А.Богданов

Получение возможно большего полезного результат на единицу затрат или использование возможно меньшей энергии на единицу достигаемого результата – в этом суть

-принципа физиологического оптимума

-концепции «административной ёмкости»

-науки тектологии

Он бросил «гуманистический вызов» тейлоризму и фордизму, перенеся центр тяжести на человеческий фактор производства

-Витке

-Каннегиссер

-Гастев

-Ерманский

-Пригожин

Активно и категорически выступал против фаворитизма при руководстве

-Гастев

-Каннегиссер

-Богданов

-Дунаевский

Доклады

1. Концепция А.К. Гастева.
2. Концепция П. М. Керженцева.
3. Концепция Ф. Р. Дунаевского.
4. Концепция А. И. Пригожина.
5. Стрельбицкий С.Д. и его научная база управления.
6. «Дух улья» Н.А. Витке.
7. Научная база управления Стрельбицкого С.Д.
8. Научная школа Института техники управления. (Елена Розмирович, Л. Бызов, М.П. Рудаков).

9. Н.И. Лапин и его социология организаций.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Организационная культура.

Тесты

Создание производственных отделений в рамках крупных предприятий с предоставлением им определённой самостоятельности в осуществлении оперативной деятельности – это

-линейно-штабная структура организации
-матричная структура организации
-дивизиональная структура организации
-линейно-функциональная структура организации

Организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы, создаваемые для решения одной задачи или проекта, называется

- профессиональная бюрократия
- аппаратная бюрократия
- адхократия

Комбинированная структура, сочетающая свойства линейной и линейно-функциональной структур; предусматривает создание специальных подразделений в помощь линейным руководителям для решения тех или иных задач – это

-дивизиональная структура
-матричная структура
-линейно-штабная структура
-сетевая структура

Доклады

1. Европейская модель организационной культуры.
2. Американская модель организационной культуры.
3. Азиатская модель организационной культуры.
4. Российская модель организационной культуры.

Вопросы для дискуссии

Как можно увидеть проявление организационной культуры?

Насколько важна роль руководителя в формировании организационной культуры?

Определите, к каким организациям подойдут те или иные типы организационной культуры.

Как часто можно изменять организационную культуру? Кто это может делать?

Какие организационные патологии на ваш взгляд являются более опасными? Почему?

Кейс-задачи

Ниже приводятся некоторые примеры внешних признаков корпоративной культуры разных известных компаний. Проследите по этим внешним признакам глубинные ценности и идеи, которым верны эти компании.

- Все сотрудники ходят на работу в «офисном стиле». На пятницу не назначаются никакие переговоры, потому что традиционно в этот день все одеваются «вольно».
- У всех одинаковые и очень дорогие ручки одной известной фирмы.
- Считается: работаешь на здоровый образ жизни – не кури.
- День образования организации – бурный праздник с выездом за город.
- Если сотрудники задерживаются сверхурочно, за счет фирмы их угощают пиццей.

- За каждый проработанный год выплачивается определенная премия.

- Все общаются на «ты» и по имени (это установка).

- Никаких приемных – дверь Президента открыта, можешь зайти и задать свой вопрос.

- Обязательно пользуйся (по крайней мере, на людях) той продукцией (косметика, фото, аксессуары), которые продает твоя фирма.

- Чем импозантнее твой вид – тем выше креативность. Строгость неуместна.

По каким признакам можно определить ценности и идеи вашей организации. Какими девизами она руководствуется?

Типовые оценочные материалы по теме 5. Понятие коллектива и его структура.

Тесты

Термин «малая группа» ввел
-М.Вебер
-Ч.Кули
-К.Левин

Для формальной группы характерны следующие признаки (несколько верных ответов)
-высокая степень солидарности
-выполнение функций
-развитое чувство «мы»
-отсутствие эмоциональных отношений

Теорию «групповой динамики» создал
-Ч.Кули
-К.Левин
-М.Белбин
-Т.Парсонс

Вопросы для дискуссии:

Какие требования вы предъявите к сотрудникам при приеме на работу и при повышении в должности в банковской (финансовой) сфере; к преподавателю; к продавцу; к руководителю среднего звена промышленной организации; к руководителю высшего звена; к научному работнику; космонавту?

Почему набор требований различен?

С чего необходимо начинать выстраивать структуру коллектива?

От чего будет зависеть применение различных методик подбора сотрудников для организаций?

По каким параметрам можно оценить сложность коллективной работы?

Типовые оценочные материалы по теме 6. Понятие управленческого влияния и взаимодействия.

Опрос

1. Раскройте социальную сущность управления. В чем сущность социального управления?

2. Раскройте сущность и специфику объективных социальных законов и закономерностей. Сравните понятия: «законы социального управления», «социологические законы управления»; «социальные законы и закономерности».

3. Раскройте функциональную и сущностную стороны базового отношения в системе социального управления.

4. Каковы социальные особенности административных отношений? Раскройте социальную сущность и основные характеристики власти. Дайте сравнительный анализ лидерства и менеджмента в едином административном пространстве.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Гендер в социологии управлении.

Тесты

Специалисты указывают на следующую гендерную особенность управления

-:женщины «сфокусированы на образе», а потому больше озабочены тем, как задаваемые ими вопросы в конкретной ситуации скажутся на их реноме

-:женщины оказываются более гибкими лидерами, обычно предоставляя своим подчиненным большую автономию

-:мужчины чаще делятся информацией, и вообще больше, чем женщины, ценят навыки коммуникации

Гендерная сегрегация - это

-:нормы, содержащие обобщенную информацию о качествах, свойственных каждому из полов, которые конструируются через институты социализации, разделения труда, средства массовой информации

-:система взаимоотношений, создаваемая гендерной культурой, гендерной системой, социальными практиками и коллективными действиями

-:устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям

Этот процесс имеет место в том случае, когда на фоне увеличения доли женщин в данной сфере занятости происходит их концентрация на определенных работах и должностных уровнях, например, низкооплачиваемых, менее престижных

-:десегрегация

-:интеграция

-:геттоизация

Типовые оценочные материалы по теме 8. Конфликты в социальной организации.

Кейс-задачи

- В отделе маркетинга крупной фирмы введён курс «Правила управления компьютером» в связи с переходом всей организации на единую систему статистической обработки данных по программе SPSS.

Одна из сотрудниц не приходит на занятия, ссылаясь на усталость. Она остаётся в отделе и пьёт чай с двумя бывшими сотрудниками, которые пришли поздравить отдел с наступающим Новым годом.

Ответственный за прохождение сотрудниками курса компьютерного обучения возвращается в комнату, где осталась сотрудница и тихо напоминает ей о необходимости идти на занятия. Она отвечает: «Да я просто не в состоянии сейчас заниматься компьютером. В конце года нет никаких сил».

Ответственный не является начальником этой сотрудницы.

Как мотивировать сотрудницу?

- Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с вами за влияние на людей. Ваши действия.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Коммуникации – как основа социальной организации

Кейс-задачи

- Ваш подчиненный систематически переспрашивает о том, как делать ту или иную работу, но в итоге все делает хорошо. Проанализируйте, чем может быть вызвано такое поведение (найдите как можно больше вариантов), и объясните свои дальнейшие действия.

- В чем ошибка действий руководителя в следующей ситуации: для высказывания собственного мнения первым приглашается сотрудник, чье мнение группа в наибольшей степени уважает.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

- Экзамен в форме ответов на вопросы билета (в устной форме);
- Экзамен в форме компьютерного тестирования;
- Экзамен в форме тестирования.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная/очно-заочная, заочная формы обучения:

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.1.3. Способность использовать теоретические знания в сфере маркетинга, социологии и психологии, навыки владения иностранным языком в целях эффективного взаимодействия с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления.	ПКс-1.1. Демонстрирует умения применять знания в сферах государственной службы, маркетинга, социологии и психологии; навыки владения иностранным языком, а также навыки проведения маркетинговых исследований в целях эффективного взаимодействия с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления. ПКс-1.2 Способность демонстрировать умения и навыки в сферах маркетинга, государственной службы, владения иностранным языком в целях эффективного взаимодействия с гражданами и негосударственными институтами в процессе осуществления государственного и муниципального управления.	Использует знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для осуществления деловых коммуникаций; Владеет навыками эффективной коммуникации в сфере профессиональной деятельности; Осуществляет на практике эффективное коммуникационное взаимодействие межличностного и межгруппового типа для решения поставленных задач

ПКс-3.1.1 Знание основных социологических методов и технологий организационного проектирования, особенностей распределения полномочий и ответственности	ПКс-3.1 Демонстрирует способность выбирать инструментарий организационного проектирования в зависимости от задачи профессиональной деятельности и знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды ПКс-3.2 Демонстрирует способность применять методы и технологии организационного проектирования, применять знания процессов групповой динамики и принципов формирования группы в работе органа управления (его подразделения) в ходе распределения полномочий и ответственности между сотрудниками	Разрабатывает стратегию управления; Планирует и осуществляет органи-зационные мероприятия; Распределяет и делегирует полномочия с учетом личной ответствен-ности за осуществляемые мероприя-тия

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Пример тестового задания для итогового контроля знаний по социологии управления.

Вариант 1.

Тема: **История социологии менеджмента на Западе**

Какой школой были сделаны первые исследования в области управления?
- школой научного управления
-классической школой
- школой научного менеджмента
- традиционной школой

Родоначальник науки управления
-М. Вебер
- О. Конт
-Ф. Тейлор
-К. Маркс

Концепция “достигающего рабочего” Ф. Тейлора предполагает, что …
-человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило бы здоровью

-основными движущими импульсами является ожидание и получение материального вознаграждения за труд

-на предприятии необходимо введение “функциональной администрации”, состоящей из узкоспециализированных инструкторов

Кто является автором концепции рациональной бюрократии?

-М.Блюмфилд

-М.Вебер

-А.Файоль

-Ф.Тейлор

К функциям управления по Файолю относятся (несколько вариантов ответа)

-разделение труда

-дисциплина

-планирование

-централизация

-контроль

Характерные черты бюрократии, заложенные в идеальном типе бюрократии Макса Вебера

-взаимопонимание

-солидарность

-компетентность

-формализм

Одним из самых крупных авторитетов в развитии школы «человеческих отношений» в управлении является

-А.Файоль

-Э.Мэйо

-Ф.Тейлор

-М.Вебер

К главным принципам управления А.Файоль причислял
(несколько верных ответов)

-разделение труда

-скалярная цепь

-единство командования

-единство руководства

-дисциплина

Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп

- административная теория А. Файоля

-теория человеческих отношений Э. Мейо

-теория рационализации Ф. Тейлора

-:теория бюрократии М. Вебера

Принцип департаментализации требует строить организацию

-«сверху вниз», чтобы не появились лишние управленческие звенья

-«снизу вверх», чтобы не появились лишние управленческие звенья

Вариант 2.

Тема: **Социология управления как наука:**

Что представляет собой объект исследования социологии управления?

-конкретное общество с присущими ему системными, институциональными, культурными, коммуникативными и другими характеристиками

-изучение администрирования

Ключевое понятие управления:

-влияние;

-воздействие;

-администрирование.

Основной элемент управления:

-целеполагание

-целедостижение

-прогнозирование

- планирование

Создание конкретных образов будущего, конкретных деталей разработанных программ, мероприятий по реализации планов – это:

-программирование

-прогнозирование

-проектирование

-планирование

Критерии оценки к тестам:

- оценка «**отлично**» − верных ответов 90-100%;
- оценка «**хорошо**»− верных ответов 70-89%;
- оценка «**удовлетворительно**» − верных ответов 55-69%;
- оценка «**неудовлетворительно**» − менее 55%;

Вопросы к экзамену для студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения

1. Исторические предпосылки возникновения социологии управления. Западные школы социального управления.
2. Российские исследования в области социологии управления.
3. Предмет, объект, методы исследования социологии управления как отрасли социологического знания.
4. Основные разделы социологии управления: социальное прогнозирование, качественные и количественные методы прогнозирования, проблемы эффективности.
5. Понятие и содержание социального управления.
6. Понятие управляющей и управляемой систем, специфика их взаимоотношений.
7. Общее понятие о функции социального управления.
8. Сущность и содержание функции управления (социально-экономическая, социально-политическая, духовно-идеологическая и социальная).
9. Понятие «модель», «методы», «приемы», их сущность и содержание.
10. Субординация, реординация, координация.
11. Управление и манипулирование. Виды манипулирования.
12. Социальное управление и социальная среда.
13. Понятие среды управления. Виды сред управления.
14. Понятие государственного интереса.

15.Виды государственных интересов.

16.Механизм разработки государственного интереса.

17.Государственный интерес во времени и пространстве.

18.Взаимосвязь государственного интереса с типом государства.

19.Методы реализации государственного интереса.

20.Государственная и муниципальная службы как публично-правовой институт и их место в управлении.

21.Реформирование государственной службы: социальный аспект и основные направления.

22.Особенности социального статуса кадров социального управления.

23.Проблема социального и профессионального отбора кадров органов государственного и муниципального управления.

24. Гендерные аспекты управления на государственной (муниципальной) службе.

25.Национальные системы управления и использование их опыта в российских условиях.

26.Понятие гражданского менталитета госслужащих.

27.Имидж госслужбы.

28.Социологические исследования, их место и роль в социальном управлении.

29. Количественные методы социологии и их применение в сфере управления.

30. Качественные методы социологии и их применение в сфере управления.

Шкала оценивания.

Оценивание студента на экзамене по дисциплине «Социология управления»

Шкала оценивания по дисциплине (экзамен)	
Баллы	**Оценка**
0-40	неудовлетворительно
41-60	удовлетворительно
60-80	хорошо
81-100	отлично

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	**Критерии оценивания**	**Максимальный балл**
Практические занятия (аудиторно)	Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия и другие виды текущего контроля: правильность и полнота устного ответа согласно плану семинарского занятия, аргументированность позиции в дискуссии.	48*
Тестирование	4 вопроса после каждой видеолекции. Три коэффициента веса для тестов разной сложности: ✓ тест с ответом да/нет: коэффициент 1Х, ✓ тест с ответом 1 из 4: коэффициент 2Х, ✓ тест с ответом 3-4 из 6: коэффициент 3Х.	42
Зачет / экзамен	Написание итогового эссе	10
	Итого:	**100**

Шкала и критерии оценивания промежуточной аттестации (экзамен)

Баллы	Критерий оценки
8-10*	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Соблюдает нормы академического письма.
5-7*	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин. Соблюдает нормы академического письма с незначительными погрешностями
4-6*	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. В работе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. Студент частично соблюдает нормы академического письма, но допускает в тексте ошибки, которые незначительно затрудняют восприятие текста.
0-3*	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, низкий уровень компетентности. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Студент не соблюдает нормы академического письма, допускает в тексте ошибки, которые значительно затрудняют восприятие текста.

Оценка	Требования к знаниям
«Отлично»	– оценка **«отлично»** ставится в том случае, если студент показывает верное понимание сущности рассматриваемых вопросов, даёт точное определение и истолкование основных понятий; строит ответ по собственному плану, сопровождает рассказ примерами, умеет применять знания при выполнении практических заданий, может устанавливать связь между изучаемым материалом и материалом, усвоенным при изучении других предметов. Студент демонстрирует знания формирования и функционирования социальных групп. Понимает связь между составом группы и ее эффективностью. Может охарактеризовать различные способы кооперации и решения конфликтных ситуаций, может определить эффективные и неэффективные способы поведения в группе. Адекватно оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики.
«Хорошо»	– оценка **«хорошо»** ставится, если ответ студента удовлетворяет основным требованиям к ответу на оценку 5, но дан без использования собственного плана, примеров, без применения знаний в новой ситуации, без использования связей с ранее изученным материалом, материалом

	усвоенным при изучении других предметов; если студент допустил одну ошибку или не более двух недочётов и может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
«Удовлетворительно»	– оценка **«удовлетворительно»** ставится, если студент правильно понимает сущность рассматриваемых вопросов, но в ответе имеются отдельные пробелы в усвоении вопросов курса дисциплины, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; допустил, не более одной грубой и не более двух-трёх негрубых ошибок, четыре или пять недочетов
«Неудовлетворительно»	– оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если студент не овладел основными знаниями в соответствии с требованиями программы и допустил больше ошибок и недочётов, чем необходимо для оценки 3, или если студент не может ответить ни на один из поставленных вопросов

6. Методические материалы для освоения дисциплины

- Проверка конспектов самостоятельно изученных студентом тем по курсу

Конспект – это краткое изложение научного текста (книги, статьи, документа), приспособленное к задачам реферативного, курсового или дипломного исследования. В конспекте излагаются основные положения изучаемых работ, необходимых для описания предмета исследования. Формы конспектирования: выписки; развёрнутый план и др.

Приёмы конспектирования: выписки цитат; пересказ текста «своими словами»; выделение основных идей; критические замечания; сравнение различных позиций; реконструкция текста в виде создания таблиц, схем и т. д.

В процессе конспектирования проводится анализ текста. При этом могут быть использованы различные виды анализа.

Критерии оценки конспекта: краткость (не более 1/8 первичного текста); целевая направленность; аналитичность; научная корректность.

- Проверка рецензий на прочитанные книги и статьи по курсу

Примерные критерии для оценки рецензии на книгу или статью по дисциплине

Содержание и позиция:

– четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается;
– представлен взвешенный аргумент и поддерживающая его информация;
– затрагиваются все важные вопросы;
– дается анализ и убедительные выводы.

Полнота:

– равно уделяется внимание всем разделам книги или статьи;
– в случае необходимости анализируются и подытоживаются различные точки зрения.

Доказательство:

– представляется необходимая и точная информация;
– проблема рассматривается глубоко;
– используется дополнительная относящаяся к делу информация.

Изложение:

– четкая структура;
– эффективное использование схем / таблиц для подтверждения аргументов;
– используется ясный, точный и/или живой язык.

- Проверка презентаций по заданным темам по курсу

Критерии оценивания студенческих презентаций:

1. Слайд должен содержать минимум информации
2. Информация должна быть изложена профессиональным языком
3. Содержание текста должно точно отражать этапы выполненной работы
4. Текст должен быть расположен на слайде так, чтобы его удобно было читать
5. В содержании текста должны быть ответы на проблемные вопросы
6. Текст должен соответствовать теме презентации
7. Слайд не должен содержать большого количества информации
8. Лучше ключевые пункты располагать по одному на слайде
9. Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов:

- с таблицами
- с текстом
- с диаграммами

Если студенческая работа отвечает всем требованиям критериев, то ей дается оценка отлично. Если при оценивании половина критерием отсутствует, то работа оценивается удовлетворительно. При незначительном нарушении или отсутствии каких-либо параметров в работе, она оценивается хорошо.

- Заслушивание докладов студентов на семинарских занятиях

Семинар является одной из основных форм практических занятий. В ходе подготовки к семинару студенты изучают лекционный материал и/или рекомендованную литературу по теме. Семинар включает устные сообщения или доклады студентов и их обсуждение. В рамках курса используются разные типы семинаров – фронтальный (предусматривается работа всех студентов в обсуждении поставленных вопросов по теме), комбинированный (наряду с рассмотрением вопросов, обсуждаются доклады), семинар-презентация (заслушивание и обсуждение докладов студентов, выполненных в форме презентации).

Критерии для оценки доклада:

- Регламент. 5-7 мин., доклад-презентация – 10 мин.
- Структура доклада. Наличие в докладе введения (обоснование актуальности темы, постановка цели и задач доклада, характеристика использованной литературы), четкая структура основной части доклада, взаимосвязь ее подразделов, наличие выводов по докладу.
- Содержание доклада. Соответствие содержания доклада его теме, поставленной цели и задачам.
- Преподнесение доклада. Темп речи, манера преподнесения материала, наличие или отсутствие речевых ошибок, наличие ярких примеров и раздаточного материала.
- Ответы на вопросы к докладу. Степень свободного владения материалом доклада, наличие собственного мнения по поставленной проблеме.

Пример экспресс-опроса по социологии управления.

Тема: Группы и групповая динамика.

Согласны ли Вы с тем, что:

1. Термин «малая группа» ввел немецкий социолог М.Вебер.
2. Формальная группа является вторичной, для неё характерно отсутствие эмоциональных отношений, достижение определённых целей, выполнение функций.
3. Теорию «групповой динамики» создал К.Левин.
4. Положительной стороной сплоченности однозначно является групповое единомыслие.

5. Влияние меньшинства в группе возможно, если присутствуют последовательность в отстаивании позиций и уверенность в себе.

6. Чем больше разница в интеллектуальном уровне лидера и других участников группы, тем выше эффективность групповой деятельности.

7. Группы с четным количеством членов менее антагонистичны, чем группы с нечётным количеством.

8. Группы, состоящие из непохожих личностей, более эффективны.

9. В группе из 5 человек все работники обычно испытывают большую удовлетворённость, чем в больших или меньших группах.

10. Несогласие меньшинства может стимулировать творческое мышление группы.

Критерии оценки:

- оценка «**отлично**» − верных ответов 90-100%;
- оценка «**хорошо**»− верных ответов 70-89%;
- оценка «**удовлетворительно**» − верных ответов 55-69%;
- оценка «**неудовлетворительно**» − менее 55%;

Пример контрольной работы:

1. Для американской организационной структуры характерно:
пожизненная гарантия
конкуренция
патернализм
широкая подготовка сотрудников

2. Укажите три особенности японской организационной культуры:
1._____ 2._____
3._____

3. Укажите недостающую мотивацию личности для эффективности деятельности руководителя:
Мотивация саморазвития
Мотивация свободы
_____

3. Перечислите три качества, которые необходимы руководителю.
1_____
2_____
3._____

4. Объясните, что значит власть связей
_____
_____

5. Дайте определение термину «коллектив»
_____

Критерии оценки к контрольной работе:

- оценка «**отлично**» − верных ответов 90-100%;
- оценка «**хорошо**»− верных ответов 70-89%;
- оценка «**удовлетворительно**» − верных ответов 55-69%;

- оценка «**неудовлетворительно**» − менее 55%;

Примеры кейс-задач:

1. Руководителем одного из отделов была поставлена успешная сотрудница, лояльная, пользующаяся уважением и доверием в коллективе. Она прекрасно знала своё дело, была хорошим наставником и очень креативно подошла к внедрению новых технологий. Но возникла проблема: расшаталась дисциплина, документация, которую должны были вести сотрудники, не велась. Эти и им подобные проблемы постепенно нарастали как снежный ком. Как вы думаете, какой компетенции лидера ей не хватило?

2. Вы – руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы будет потолком. В организации карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение? Чем вы это обосновываете?

Назовите три плюса и три минуса для руководителя отдела в ситуации, когда в его подчинении оказывается несколько достаточно сильных сотрудников, которые имеют склонность к позиции лидера.

3. Руководитель находится со своим подчиненным на представлении проекта. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию вместо сотрудника. Это будет более эффектно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему?

Сравните руководителей двух подразделений: один из них всегда показывает очень высокие личные результаты, а у другого личные результаты не выше всех, но средний показатель сотрудников его отдела выше.

Что лучше: когда в спортивной команде есть яркая звезда, но сама команда не занимает призовых мест или, когда команда входит в призеры, но никто особенно не выделяется?

Критерии оценки:

Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он выполнил решение кейс-задачи в полном объеме; самостоятельно и рационально выбрал подходящую модель решения проблемы, сделал выводы. При этом возможны небольшие недочеты, не имеющие принципиального характера, которые студент легко устраняет после подсказки преподавателя.

Оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если не выполнены требования к оценке «**зачтено**».

Обучение по дисциплине «Социология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Социология управления» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем**.** Студент должен:

- 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 необходимо задать лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям. Студент должен:

- 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 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.

Подготовка к дискуссии 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.

Выбранная студентом тема (проблема) должна быть актуальна на современном этапе развития, должен быть представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики.

Подготовка к экзамену**.** К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса студент должен ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

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

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена в 5 семестре для студентов очной, очно-заочной формы обучения и на 3 курсе для студентов заочной формы обучения. Студенты допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по

дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Итоговый контроль знаний студентов может осуществляться в разных формах:

1. в билетной форме (по 2 вопроса в билете);

2. в тестовой форме, в письменном виде (тесты в виде раздаточного материала). Количество тестов может быть разным (от 20 до 30) в зависимости от формы обучения. Тесты включают вопросы открытого и закрытого типа.

3. в форме электронного тестирования (в каждом варианте – 40 вопросов). Все задания закрытого типа, как альтернативного, так и неальтернативного типа.

При подготовке к итоговому контролю рекомендуется повторить основные термины и понятия по дисциплине.

В ходе самостоятельной работы студент может:

– Освоить знание теоретического материала по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т.д.).

– Закрепить знания теоретического материала практическим путем (выполнение контрольных работ, тестов для самопроверки).

– Применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к семинару или дискуссии, написание реферата).

– Применение полученных знаний и умений для формирования собственной позиции, теории, модели (использование полученных знаний для написания выпускной квалификационной работы (проекта), для научно- исследовательской работы).

Перечисленные виды самостоятельной работы соответствуют разным моделям обучения:

– Обучение, как получение знаний о чем-то.

– Формирование в процессе обучения понимания студентом предмета изучения. Студент не только знает, но и умеет сопоставлять различные идеи, сравнивать, выделять общее и различия, тенденции развития, взаимоотношениях идей, может соотносить эти идеи со своими собственными представлениями.

– Умение применять изученные идеи, при необходимости их моделировать в соответствии с собственным контекстом, находить оптимальные решения.

– Обучение как развитие личности. При этом обучающийся осознает себя частью изучаемого им мира, в котором он собирается действовать.

Задания для самостоятельной работы студентов

Работа над теоретическим материалом (учебники, учебные пособия, первоисточники, научная литература, периодическая печать). При этом более эффективной эта работа будет в том случае, если студентам будут предложены специальные вопросы, сформулированные таким образом, что они требуют более активной мыслительной деятельности.

Вопросы могут быть репродуктивные (рассчитанные на запоминание) и продуктивные (рассчитанные на творческое мышление). Продуктивные вопросы позволяют сравнивать, выявлять сходство и различие, устанавливать причинно-следственные связи, выявлять характерные черты, признаки, особенности события, явления, предмета, обосновывать то или иное положение, доказательство, оценивать факт, явление, раскрывать его значение, выявлять цели, задачи, побуждать к выводам и обобщениям.

Высшей наиболее сложной формой продуктивного вопроса является проблемный. Для ответа на него чаще всего требуются дополнительные знание, поиск решения.

Закрепление теоретического материала осуществляется как посредством ответов на вышеперечисленные вопросы, так и через выполнение особых контрольных работ

Умение применять полученные знания и практические навыки показывает выполнение контрольных работ, подготовка докладов с последующим выступлением на семинаре.

График самостоятельной работы студентов определяется в начале каждого семестра и включает следующие виды заданий:

- Изучение теоретического материала по учебникам и учебным пособиям.
- Подготовка к семинарским занятиям.
- Работа над докладами
- Выполнение письменных работ.
- Подготовка к деловым играм и экспресс – опросам.
- Выполнение творческих заданий научно-исследовательского характера для последующего выступления на научных студенческих конференциях и семинарах (социологические исследования или рецензии на научную книгу, статью). Социологическое исследование выполняется по предложенному плану и тематике. Альтернативой микросоциологическому исследованию может быть написание рецензии на книгу или статью одного из классиков социологии.
- Подготовка к экзамену.

Студенты выполняют следующие виды самостоятельной работы:

- Изучение теоретического материала курса по учебникам, учебным пособиям, первоисточникам.
- Проработка и закрепление учебного материала по специальным вопросам.
- Подготовка к семинарским занятиям последующей сессии по предложенным преподавателем вопросам.
- Подготовка к экзамену.

Формы контроля самостоятельной работы

Самостоятельная работа будет результативной при условии контроля ее результатов со стороны преподавателя. При этом для ее стимулирования преподаватель должен учитывать ее результаты в ходе итоговой аттестации по данной дисциплине.

При этом формы контроля должны быть разнообразными:

- Заслушивание докладов, сообщений как индивидуальных, так и групповых на семинарских занятиях.
- Решение кейс-задач.
- Тестирование.
- Экспресс – опросы и другие формы.

Обязательным условием эффективности этой формы работы является проведение консультаций как индивидуальных, так и групповых, а также обеспечение студентов всеми необходимыми методическими разработками по данному курсу.

Вопросы для самостоятельной работы студентов по дисциплине «Социология управления»

1. Раскройте предмет, характер и функции дисциплины «Социология управления».
2. Охарактеризуйте связь «Социологии управления» с другими отраслями социологического знания и управленческими науками.
3. «Социология управления» - управленческая наука или отрасль социологического научного знания? Каковы особенности социологического подхода к исследованию управления?

4. Чем актуализирована потребность современного менеджера в социологическом знании?

5. Осветите идеи классической социологии, методологическая значимость которых актуальна в современном развитии науки и практики управления.

6. Приведите примеры нарушений классической социологической методологии в исторической и современной управленческой практике, охарактеризуйте социальные последствия этих нарушений.

7. Каковы суть и современное значение субъективной социологии П.Л.Лаврова и Н.К.Михайловского в исследовании современного социального управления?

8. Какие основные задачи поставлены перед современной социологией?

9. Раскройте содержание современной идеи публичной социологии. Каково ее значение в дальнейшем развитии теории и практики управления?

10. Раскройте социальную сущность управления. В чем сущность социального управления?

11. Раскройте сущность и специфику объективных социальных законов и закономерностей. Сравните понятия: «законы социального управления», «социологические законы управления»; «социальные законы и закономерности».

12. Раскройте функциональную и сущностную стороны базового отношения в системе социального управления.

13. Каковы социальные особенности административных отношений? Раскройте социальную сущность и основные характеристики власти. Дайте сравнительный анализ лидерства и менеджмента в едином административном пространстве.

14. Осветите эволюцию научной мысли о соотношении политики и управления в системе государственной власти.

15. Гетерогенные и гомогенные организации: где труднее организуется управление? где оно эффективнее?

16. Каковы причины и особенности социальной напряженности в современных межгосударственных, межэтнических, межконфессиональных отношениях?

17. Как эволюционировала научная мысль о соотношении политики и управления в едином административном пространстве?

18. Охарактеризуйте управленческую среду и ее состояния. Каковы особенности управления в агрессивной среде?

19. Какова первичная задача в управлении конфликтными отношениями? Раскройте социальные технологии регулирования конфликтных отношений.

20. Сравните реальные модели лидерства 20 и идеальные модели лидерства 21 в.в.: задачи, роли, ценности.

21. Дайте определение социологического исследования. Охарактеризуйте соотношение теоретических и эмпирических данных в социологическом исследовании.

22. Дайте определение прикладной социологии. Раскройте ее функции и методы социологического исследования.

23. Охарактеризуйте основные этапы формирования и крупные достижения прикладной социологии в решении управленческих проблем.

24. Покажите необходимость прикладных разделов во всех отраслях социологической науки, в том числе – в социологии управления.

25. Что является теоретической основой прикладного исследования?

26. Что представляет собой программа социологического исследования и каковы ее содержание и структура?

27. Раскройте понятие исследовательской проблемы и особенности проблемной ситуации.

28. Каковы роль и функции гипотезы в программе социологического исследования?

29. Охарактеризуйте социальный факт, как информационный фундамент исследования.

30. Охарактеризуйте методы сбора социологической информации и факторы их надежности.

Темы докладов по социологии управления

1. Феномен бюрократии как особой социальной группы в СССР и в РФ.
2. Имидж государственного служащего в средствах массовой информации.
3. Восточный и западный типы бюрократии.
4. Гендерные аспекты управления.
5. Понятие культуры, организационная культура, её уровни и компоненты. Типология организационной культуры: Г.Хофштед. Типология организационной культуры: Р.Акофф и С.Ханди.
6. Виды манипулирования: экономическое, политическое, психологическое. Особенности методов, способов и приемов управления и манипулирования в современном российском обществе.
7. Коррупция в органах власти: социальная природа и динамика развития в условиях современной России.
8. Социологический опрос при изучении сферы управления как метод сбора перви чной социологической информации.
9. Виды документов и их анализа в социологическом изучении сферы управления.
10. Методы социологического наблюдения в исследовании.
поведения управленческой элиты, руководителей и подчиненных.
11. Социометрические методики и их использование в управленческой практике.
12. Качественные методики социологических исследований и их использование в с фере управления. Фокус-групповая методика.
13. Метод ИЭО (интеграция экспертных оценок), метод БОУ (быстрая оценка участниками дискуссии микросоциума), метод «Проблемное колесо», их применение в комплексных социальных исследованиях сферы управления
14. Российский менталитет и управление.
15. Изучение группы и групповой динамики в социологии и психологии управления.
16. Роль лидерства в управленческой деятельности. Ситуационный подход к изучению лидерства.
17. Методы изучения бюджетов времени населения.
18. Социологические методы исследования поведения потребителей.
19. Виртуальная среда как предмет социологии. Методы исследования поведения человека в виртуальной среде.
20. Методы и технологии социологического исследования и прогнозирования поведения электората.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестирование осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится установленное ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося. Повторное прохождение теста допускается не ранее 10 дней.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол.экз. в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	В. Г. Зарубин, В. А. Семенов.	Социология управления : учебник и практикум для вузов	Москва : Издательство Юрайт, 2020		https://urait.ru/viewer/sociologiya-upravleniya-448306#page/1
2	В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова.	Социология управления : учебник для вузов — 3-е изд.	Москва : Издательство Юрайт, 2021.	10	https://urait.ru/viewer/sociologiya-upravleniya-468757#page/1
3	Ж. Т. Тощенко	Социология управления : учебник и практикум для вузов	Москва : Издательство Юрайт, 2021.	2	https://urait.ru/viewer/sociologiya-upravleniya-469082#page/1
4	В. Д. Граждан.	Социология управления : учебник для бакалавров 4-е изд.	Москва : Издательство Юрайт, 2019.	5	https://urait.ru/viewer/sociologiya-upravleniya-425210#page/1

7.2. Дополнительная литература

1	Е. П. Тавокин.	. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов 4-е изд.	М. : Издательство Юрайт, 2021.	1	https://urait.ru/viewer/sociologiya-upravleniya-metody-polucheniya-socialnoy-informacii-472159#page/1
2	О.А. Колосова	Социология управления: учебный словарь	М. : ФОРУМ, 2014	5	-
3	Х. З. Ксенофонтова	Социология управления: учебное пособие	М. : КНОРУС, 2015	9	-

4	И.А. Данилова	Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие	Саратов: Научная книга, 2012	80	http://www.iprbookshop.ru/6335.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (ред. от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.constitution.ru/

7.4. Интернет-ресурсы

Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)		
1	Единое окно доступа к образовательным ресурсам	http://window.edu.ru/window/library
2	Электронная библиотека Российской государственной библиотеки	http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/
3	Электронная библиотека учебников	http://studentam.net/
4	Федеральный портал «Российское образование»	http://www.edu.ru/
5	Сайт Института современного развития (ИНСОР)	www.riocenter.ru
6	Социологический факультет МГУ	www.socio.msu.ru
7	Фонд «Общественное мнение»	www.fom.ru
8	Институт социологии РАН	www.isras.rssi.ru
9	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.	http: http://elibrary.ru/defaultx.asp.
10	Электронно-библиотечная система издательства ЮРАЙТ.	www.biblio-online.ru.

7.5 Иные источники

Не предусмотрено.

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК) для презентации учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную

среду организации и ЭБС.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- Персональный компьютер с доступом в интернет
- Мультимедийный проектор
- Microsoft Windows 7 Профессиональная
- Microsoft Office профессиональный плюс 2010
- Система ГАРАНТ (Лицензия - Неограниченно)

Информационные справочные системы:

- Электронная библиотека научных публикаций (eLIBRARY.RU)
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- ЭБС IPRbooks (Компания "Ай Пи Эр Медиа")
- ЭБС Издательства "Лань"
- ЭБС "ЮРАЙТ"
- Справочно-правовая система ГАРАНТ
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»