

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
социологии и политологии



доцент Сосунов Д.В.
25.05.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.22 Социология управления

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 «Управление персоналом»
- 2. Профиль подготовки/специализация:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** социологии и политологии
- 6. Составители программы:** кандидат социологических наук, доцент А.Б. Довейко
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом исторического факультета, протокол № 5 от 25.05.2023
- 8. Учебный год:** 2023/2024 **Семестры:** 2

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения учебной дисциплины – формирование у обучающихся знаний об основных социальных процессах и закономерностях, лежащих в основе управленческой деятельности, а также в развитии навыков их практического использования.

Задачи учебной дисциплины:

- рассмотреть социологию управления как специфическую отрасль социологического знания, ее задачи и функции;
- способствовать подготовке широко образованных, творческих и критически мыслящих специалистов, способных к анализу и прогнозированию сложных социальных проблем и овладению методикой проведения социологических исследований;
- рассмотреть управление как алгоритм, включающий в себя ряд последовательных стадий;
- изучить проблемы функционирования системы «руководитель-подчиненный» и факторы, влияющих на управленческие отношения.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: обязательная часть

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 ОПК-1.2	Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Знать: теоретические основы и принципы функционирования социальных систем; сущность управленческих процессов, происходящих в государстве и обществе, механизмы их реализации; методы и особенности управления социальными процессами и явлениями; Уметь: анализировать социальную среду, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы; применять современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах; мотивировать персонал к деятельности; самостоятельно анализировать эффективность процессов управления; улучшать социально-психологический климат в организационной группе; Владеть: навыками анализа, с применением различных методов и технологий социального моделирования в различных сферах жизнедеятельности общества; оперировать основными понятиями дисциплины, необходимыми для

				формирования коммуникативной компетентности личности современного специалиста в области профессионального взаимодействия.
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1	Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач	- Знать основы самостоятельной деятельности в сегменте методологии и методики социологических исследований; - Уметь применять современные методы сбора и обработки социологических данных в практической деятельности; - Владеть: навыками использования современных информационных систем и коммуникационных технологий для реализации практических целей и задач в профессиональной деятельности

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3 ЗЕТ/ 108 час.

Форма промежуточной аттестации - зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		2семестр
Аудиторные занятия	50	50
в том числе: лекции	16	16
практические	34	34
лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	58	58
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>		
Итого:	108	108

13.1 Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Социология как наука.	Объект и предмет социологии. Структура и уровни социологического знания. Функции социологии	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.2	Методология и методика социологических исследований	Программа социологического исследования. Виды исследований. Количественные и качественные методы получения социологической информации. Анализ, обобщение и представление результатов социологического исследования	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.3	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической	Объект и предмет социологии управления.. Взаимосвязь социологии управления с другими науками. Основные подходы в социологии управления. Принципы и закономерности, функции социологии управления.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815

	науки		
1.4	Управленческие отношения и роли	Управленческие отношения и роли. Социальные отношения зависимости и власти. Отношения централизма и самостоятельности, субординации, реординации и координации, ответственности, состязательности.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.5	Сущность, алгоритм и методы социального управления	Социологический подход к социальному управлению. Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и программирование. Выбор и применение социальных технологий.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.6	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.7	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.8	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2. Практические занятия			
2.1	Социология как наука.	Объект и предмет социологии. Структура и уровни социологического знания. Функции социологии	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2.2	Методология и методика социологических исследований	Программа социологического исследования. Виды исследований. Количественные и качественные методы получения социологической информации. Анализ, обобщение и представление результатов социологического исследования	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2.3	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	Объект и предмет социологии управления.. Взаимосвязь социологии управления с другими науками. Основные подходы в социологии управления. Принципы и закономерности, функции социологии управления.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2.4	Управленческие отношения и роли	Управленческие отношения и роли. Социальные отношения зависимости и власти. Отношения централизма и самостоятельности, субординации, реординации и координации, ответственности, состязательности.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2.5	Сущность, алгоритм и методы социального управления	Социологический подход к социальному управлению. Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815

		программирование. Выбор и применение социальных технологий.	
2.6	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
2.7	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815
1.8	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов.	Социология управления.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Социология: предмет, структура, функции.	2	4	7	13
2	Методология и методика социологических исследований	2	4	7	13
3	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	2	4	7	13
4	Управленческие отношения и роли	2	4	7	13
5	Сущность, алгоритм и методы социального управления	2	4	7	13
6	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа	2	4	7	13
7	Социальные управленческие решения	2	6	7	15
8	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	2	4	9	15
Итого:		16	34	58	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), рефераты (доклады), практические задания (ролевые игры, решение кейсов и заданий), а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение заданий – выполнение обучающимися набора практических заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению заданий, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют

возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ролевая игра – совместная деятельность обучаемых, это процесс моделирования группой той или иной ситуации. Игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении кейса необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Бурганова, Л.А. Социология управления: учебник / Л.А. Бурганова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2016. – 160 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500570
2.	Кузина, И.Г. Социология управления персоналом: учебное пособие / И.Г. Кузина, А.О. Панфилова ; Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ). – Москва : Проспект, 2020. – 160 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602141

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Абрамов, А.П. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 385 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088
4.	Ефименко, А.З. Социология управления : учебное пособие : в 2 ч. / А.З. Ефименко ;

	Московский государственный строительный университет. – Москва : МГСУ, 2015. – Ч. 1. – 239 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491805
5.	Ефименко, А.З. Социология управления : учебное пособие : в 2 ч. / А.З. Ефименко ; Московский государственный строительный университет. – Москва : МГСУ, 2015. – Ч. 2. – 160 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491806
6.	Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие : / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Московский педагогический государственный университет. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 120 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895
7.	Кабашов, С.Ю. Бюрократия: теоретические концепции / С.Ю. Кабашов. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 218 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103529
8.	Каштанова, О.В. Социология конфликта : учебно-методическое пособие / О.В. Каштанова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2017. – 108 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560529
9.	Кравченко А. И. , Тюрина И. О. Социология управления: Фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Академический проект, Деловая книга, 2013. – 992 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210840&sr=1
10.	Панфилова, А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений : учебное пособие / А.П. Панфилова. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 319 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115107
11.	Современные проблемы социологии управления : практикум : [16+] / сост. А.А. Лежебоков ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 106 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563399
12.	Тоценко Ж. Т. Социология. Учебник. М.: Юнити-Дана, 2012. – 640 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117761&sr=1
13.	Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник / Ю.В. Фененко. – Москва : Юнити, 2015. – 215 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702
14.	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
15.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
16.	ЭБС "Университетская библиотека online: http://biblioclub.ru/
17.	ЭБС Издательство «Лань»: http://e.lanbook.com
18.	ЭБС « Юрайт»: https://urait.ru
19.	ЭБС IPR BOOKS: https://www.iprbookshop.ru

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции, дискуссионные семинарские занятия (собеседования), выполняются практические задания, содержащие комплект кейсов. Реализация учебной дисциплины предполагает, в числе прочих, применение дистанционных образовательных технологий (работу на образовательном портале «Электронный университет ВГУ») при проверке индивидуальных заданий.
<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=22815>

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Разделы 1 - 8	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	КИМ № 1, 2, 3, 5, 6
2	Разделы 1 - 8	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач	КИМ № 3, 4, 5, 6
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень вопросов КИМ №6

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материал с теоретическими вопросами для проведения собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), контрольно-измерительного материал с практическими заданиями, рефераты (доклады).

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Критерии оценивания приведены ниже.

КИМ №1. Перечень вопросов собеседования для проведения текущей аттестации №1

1. В течение тысячелетий, претерпевая многообразные социальные изменения, люди обходились без социологии, а в современных условиях социология стала не только неотъемлемой частью науки, культуры, но и возрастает ее роль в решении проблем социальной жизни, общественного развития. Какие факторы вызвали потребность в социологии как науке, в социологических знаниях? Есть ли такая потребность в современной России?

2. Американский социолог Э.Шилз выделяет 3 типа взаимоотношений социологии и власти:

Первый – манипулятивный - характеризуется сотрудничеством с властью. Социологическое знание используется для целей управления общественными процессами и манипуляции поведения людей в группах.

Второй – критический – имеет место, когда социологи отказываются от сотрудничества с властями, занимают независимую, аналитическую позицию по отношению к проводимой политике.

Третий – согласительный – тип ориентации заключается в поиске согласия, консенсуса между властями, группами, личностями.

Как вы считаете, какую позицию по отношению к власти должны занять российские социологи? К какому типу, по вашим наблюдениям, относится большинство из них сейчас? На основании чего вы пришли к таким выводам?

3. Что дает знание социологии современному человеку, и в частности, специалисту вашего профиля?

4. Как вы понимаете следующее суждение: «Современное российское общество сильно поляризовано, дифференцировано и стратифицировано»? Согласны ли Вы с таким мнением?

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание понятийного аппарата дисциплины, теоретических положений и умения пользоваться ими.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при полных, аргументированных ответах на вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и умения пользоваться им.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при незнании и непонимании студентом существа поставленных вопросов.

КИМ №2. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №1

1. Учебная часть одного из университетов региона решила провести выборочный анкетный опрос и выявить мнение студентов, обучающихся на различных факультетах, об их удовлетворенности обучением в вузе. Какие вопросы стоит включить в анкету?
2. Для проведения социологического исследования по проблемам адаптации первокурсников к вузовской жизни необходимо разработать вопросник. Составьте несколько вопросов, позволяющих выявить мотивы получения студентами высшего образования.
3. Исследовательский Центр «ФОКУС» провел в одном из городов Центрального Черноземья социологическое исследование на тему «Волонтерство как социальное явление современного общества». Опишите объект этого социологического исследования и его предмет.
4. Каждый взрослый человек исполняет множество социальных ролей, что зачастую приводит к возникновению внутриролевых, межролевых и личностно-ролевых конфликтов. Проанализируйте накопленный опыт и назовите типичные конфликты разного рода. Какие способы разрешения этих конфликтов оказываются наиболее эффективными?
5. Нуждаются ли школа и система образования (города, региона, страны) в социологических исследованиях? Если нуждаются, то в связи с какими социальными проблемами и каковы возможные пути применения результатов таких исследований?

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание понятийного аппарата дисциплины, теоретических положений и умения пользоваться ими.

Оценка «хорошо» выставляется студенту при полных, аргументированных ответах на вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и умения пользоваться им.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту при незнании и непонимании студентом существа поставленных вопросов.

КИМ №3 Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №1

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя.

Первая линия поведения: «*Альпинист*», идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них большего во избежание конфликтов.

Вторая линия поведения: «*Атакующий*» - отбрасывает все, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, чтобы начать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки у коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность.

«Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

Третья линия поведения: «*Лошадь*». Делает все то же, что и на прежней работе. Чаще всего такая ситуация наблюдается тогда, когда руководитель был выдвинут снизу. Например, начальник цеха, выдвинувшийся из старших мастеров, по-прежнему держит под контролем все аспекты деятельности своего бывшего участка, вместо того, чтобы решать более широкий круг вопросов.

Четвертая линия поведения: «*Шаман*», усердно повторяющий привычные приемы, которые он применял на прежней должности и которые, как ему кажется, привели к его повышению по службе.

Оцените каждую из этих линий и спрогнозируйте результат, к которому они приведут.

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание понятийного аппарата дисциплины, теоретических положений и умения пользоваться ими.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при полных, аргументированных ответах на вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и умения пользоваться им.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при незнании и непонимании студентом существа поставленных вопросов.

КИМ №4. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №2

СИТУАЦИЯ 1 «КОГДА НАЧАЛЬНИКА НЕТ НА МЕСТЕ»

Виктор начинал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе — трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал. Когда Виктор начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени.

По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров, нагрузка на Виктора все более возрастала. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время даже на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела.

Через два года Виктор окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо.

Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу. Стало очевидно, что Виктор использовал неэффективный стиль руководства.

Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался от решения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Почему трудолюбие и усердие в работе Виктора в качестве руководителя не привело к ожидаемым результатам?
2. Как изменилось поведение Виктора при изменении характера его работы? Дайте оценку его

действиям.

3. К каким последствиям привел избранный Виктором стиль руководства?

4. Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Виктора? Проанализируйте их.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

КИМ №5. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №2

Групповой проект:

Примерные темы проектов: Ситуация «Характеристика концепции управления персоналом»

Описание ситуации и постановка задачи

Персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников — 30—45 лет. Сотрудники — в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, готовят решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высок уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Следует дать характеристику концепции управления персоналом, реализуемой данной организацией, исходя из того, что концепция управления персоналом состоит из основных элементов, представленных в таблице.

Методические указания

В процессе выполнения задания необходимо:

- 1) проанализировать ситуацию;
- 2) попытаться на основе анализа и путем логических умозаключений дополнить приведенные черты управления персоналом в данной организации другими возможными признаками, вытекающими из приведенных;
- 3) дать подробную характеристику концепции управления персоналом согласно

- перечню основных элементов концепции управления персоналом;
4) дать общую характеристику концепции управления персоналом заданной организации

Основные элементы концепции управления персоналом	Характеристика элементов концепции
1. Представление о роли персонала в достижении целей организации.	
2. Представление о том, какими свойствами должен обладать персонал.	
3. Представление об идеальном рядовом работнике (исполнителе), о том, какие качества должен проявлять работник прежде всего.	
4. Представление об идеальном руководителе.	
5. Представление о характере отношений между руководителем и подчиненным.	
6. Представление о характере отношений между сотрудниками структурных подразделений.	
7. Представление о характере связи между работником и организацией, т.е. чем должна являться организация для ее сотрудников.	
8. Представление о целях управления персоналом.	
9. Представления о средствах достижения целей.	
10. Представления о системе управления персоналом – о составных элементах системы, их функциях и связи между ними.	
11. Роль и статус службы управления персоналом в организации.	
Общий вывод	

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

КИМ №6. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №2

Тестирование.

1. Что является предметом социологии управления?

- Управленческие отношения, процессы их институционализации, а также социальные механизмы оптимизации управленческих воздействий в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом
- Управленческие процессы, протекающие в обществе и его отдельных подсистемах, а также взаимосвязи и взаимозависимости между ними
- Методы влияния на общество и отдельных его членов, позволяющие достичь выполнения ими особых социальных заданий, которые способны повысить благосостояние

2. В сферу научных интересов социологии управления НЕ входит:

- получение фундаментальных и прикладных знаний о механизмах управляемости социальных процессов;

- б) изучение истории формирования и трансформации управленческих структур;
- в) разработка теоретико-исследовательских подходов и методических средств исследования конкретных механизмов социальной регуляции управленческого типа;
- г) разработка методов планирования и прогнозирования экономической деятельности организации для повышения ее эффективности.

3. «Сердцевиной» управленческой деятельности является:

- а) подбор и расстановка персонала;
- б) привлечение финансовых ресурсов;
- в) принятие и реализация управленческих решений;
- г) ликвидация организации.

4. Управленческая деятельность – это...

- А) рассмотрение любого явления, процесса как единого целого, обладающего определенной внутренней структурой
- Б) взаимодействие субъекта и объекта управления
- В) процесс воздействия субъекта управления на объект с целью достижения заранее поставленных целей

5. Дисфункция, целенедостижение, при которой в организации обнаруживаются серьезные сбои по каким-то очень важным и трудноискоренимым причинам – это:

- а) организационная патология;
- б) кризис;
- в) застой;
- г) стагнация.

Критерии оценки:

шкала баллов:

- до 50 неудовлетворительно
- 50-64 удовлетворительно
- 65-84 хорошо
- 85-100 отлично

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительный материал с перечнем вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Уровень сформированности компетенций студента на промежуточной аттестации в форме зачета оценивается по шкале: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для зачета

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области организационной культуры.	Повышенный уровень	Зачтено

Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области организационной культуры, но допускает отдельные несущественные ошибки.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе.	Пороговый уровень	Зачтено
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. При выставлении неудовлетворительной оценки, преподаватель должен объяснить студенту недостатки его ответа.	–	Не зачтено

КИМ №6. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета

1. Социология как наука. Структура и функции социологии.
2. Эмпирическое социологическое исследование как система. Виды социологических исследований.
3. Методы сбора социологической информации
4. Объект и предмет социологии управления
5. Принципы, задачи и функции социологии управления
6. Социальная сущность и принципы управления
7. Управленческие отношения и их виды. Управленческие роли
8. Социальные отношения зависимости и власти
9. Методы управления и регулирования отношений в организациях
10. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
11. Алгоритм в социальном управлении. Сбор, обработка первичной информации
12. Социальное прогнозирование, проектирование, планирование и программирование
13. Управленческая среда и ее структура
14. Управление в условиях агрессивной среды
15. Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям
16. Процесс выработки и реализации управленческого решения.
17. Патологии в управленческих решениях.
18. Понятие и методы групповой работы
19. Исследование эффективности групп и команд
20. Сущность и классификация социальных конфликтов
21. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов
22. Массовое поведение и проблема социального управления
23. Проблемы управления коллективным поведением
24. Бюрократизм как социальное явление. Корни бюрократизма и его социальные последствия

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.