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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

социологии и политологии

Сосунов Д.В.
27.03.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.12 Социология управления

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности: 39.03.01 Социология
2. Профиль подготовки: Организация и проведение социологических исследований
3. Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр
4. Форма образования: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра социологии и политологии исторического факультета
6. Составители программы: К.ф.н.Петров Д.С., доц. кафедры социологии и политологии
7. **Рекомендована:** НМС исторического факультета, протокол №3 от 27.03.2025

8. Учебный год: 2028/2029 **Семестр(-ы):** 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения учебной дисциплины –формирование комплекса знаний и компетенций в области исследования и осуществления управленческих практик.

Задачи курса:

- сформировать представление о теоретико-методологических основах социологии управления, ознакомиться с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями управления;
- сформировать теоретические представления о сущности управления как процесса социального взаимодействия;
- отработать навыки анализа управленческих отношений, социального контроля в организации; качества социального управления; процессов коммуникации в организации;
- сформировать навыки управления человеческими ресурсами;
- развить навык применения социологических методов в прогнозных исследованиях;
- овладеть методами и технологиями социального управления.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

относится к блоку Б1 учебного плана и включена в его базовую часть. Базируется на материале таких курсов как, «Методология и методы социологических исследований», «Основы социологии», «Экономическая социология», «Социология труда», «Социология организаций».

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

Компетенция		Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
Код	Название			

ОПК-4	Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	ОПК-4.1 ОПК-4.2	ОПК-4.1. На основе теоретических знаний общественного развития, практических результатов социологических исследований определяет социально значимые проблемы общества. ОПК-4.2. Использует теоретические и практические знания для разработки моделей и методов описания и объяснения социальных явлений и процессов.	знать: базовый понятийный аппарат социологии управления; основные теоретические подходы и научные школы социологии управления; содержание информационно-аналитического обеспечения управленческого процесса; роль и значение социального прогнозирования и социального проектирования в управленческом процессе; специфику и особенности государственного управления, его влияния на социальные институты и поведенческие модели общества. уметь: способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования владеть (иметь навык(и)): овладение практическими навыками социологического анализа в области социального управления на основе теоретических знаний и методов социологического анализа управленческой деятельности

12. Структура и содержание учебной дисциплины:

12.1 Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — _4 ЗЕТ__ /__144часа_

Форма промежуточной аттестации- *экзамен*

12.2 Виды учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			7 семестр	№ семестра	…
Аудиторные занятия		64	64		
в том числе:	лекции	32	32		
	практические				
	лабораторные				
Самостоятельная работа		44	44		
в том числе: курсовая работа (проект)					
Форма промежуточной аттестации *(экзамен – __час.)*		36	36		
Итого:		144	144		

13.. Содержание разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Классический этап истории социологии		
		1. Лекции
1.1.1	Социология управления как научная дисциплина.	Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление ифический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно–объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание и поведение людей, социальных групп, общества. Социология управления и менеджмент: сходство и различие. Проблематика социологии управления. Функции социологии управления. Цель и задачи социологии управления как учебной дисциплины. Исследование алгоритма управленческих действий в предвидении, прогнозировании, проектировании, планировании.
1.1.2	Теоретические основы социология управления как отраслевой социологической дисциплины	Предпосылки становления социологии управления. Концепция бюрократии М.Вебера. Концепция социального контроля Т.Парсонса. Концепция власти Н.Лумана. формирование социологии управления как отрасли социологического знания в отечественной науке. Функции и задачи социологии управления. Управление в организации. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. «Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Систематизированный подход к управлению организацией. «Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Регламентация управленческой деятельности, ее формализация, иерархическая структура. Принципы управления. Профессионализм управления. Школа человеческих отношений: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин. Организация как социальная система. Социальные функции управления. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности. Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение «стиль управления – стиль подчинения». Факторы, определяющие эволюцию социологии управления как научной дисциплины. Основные направления социологии управления, их вклад в теорию и практику управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления.
	Структура и участники управленческого процесса.	Природа и специфические признаки социальных групп. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли. Виды групп: условные и реальные, большие и малые, первичные и вторичные, формальные и неформальные, референтные группы. Руководство как разновидность власти. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти). Основания и виды власти. Централизация,

		децентрализация, делегирование власти. Роль и функции руководителя. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей. Решетка стилей руководства Р. Блейка и Д. Моутона.
1.1.3	Управление как социальный феномен. Управляемость как социальный феномен.	Управление как воздействие. Субъект-объектный подход в исследовании управления (объективистское и субъективистское направление). Управление как взаимодействие. Проблемы различения управляющих и управляемых субъектов. Роли управляемых и управляющих субъектов. Технология управления. Этапы технологии управления (диагностика проблемы, субъекты, концепция, консолидация и распространение, закрепление и институционализация, контроль и коррективы). Технологии управления с позиций субъект-объектного (воздействия) и субъект-субъектного (взаимодействия) подходов. Современные концепции управления: от подчинения к соуправлению. Вертикальное и горизонтальное управление. Управляемость: подходы к определению. Существенные характеристики управляемости. Принципы социологического изучения управляемости. Основные характеристики управляемости в концепции Э. Дюркгейма. Взгляды Т.Веблена и М. Вебера на управляемость. Типы управляемости: сакральная, инструментальная, коммуникативная. Сущность сакральной управляемости. Коммуникативная управляемость (Ю. Хабермас). Факторы, влияющие на управляемость. Норма управляемости.
1.1.4	Институты социального управления.	Понятие социального института управления. Институт государственного управления. Институт местного самоуправления. Муниципальное управление. Институт корпоративного управления. Концепция компании акционеров. Концепция стейкхолдеров. Модели корпоративного управления и контроля. Аутсайдерская концепция. Инсайдерская модель.
1.1.5	Социальные организации как среда управления.	Сущность социальной организации и её структура. Основные черты социальных организаций. Формальная и неформальная структура социальной организации. Мотивы вступления людей в неформальные группы. Классификация социальных организаций.
1.1.6	Ценности и мотивы личности в системе управления.	Сущность мотивации как функция управления. Понятие мотивации и мотива. Основные элементы механизма мотивации. Потребности, интересы, ценности. Стимул и установка. Основные теории мотивации. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»). Теория «ХУ» Макгрегора. Теория «Z» Оучи. Содержательные (внутриличностные) теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Мотивационные потребности в исследованиях Д. Мак Клелланда. Теория двух факторов Ф. Херцберга. Процессуальные мотивационные теории. Теория «ожиданий» В. Врума. Теория справедливости. Комплексная модель мотивации Лоулера-Портера. Многоаспектность мотивации.
1.1.7	Социальные технологии в управлении.	Теоретические основы изучения социальных технологий. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики. Принципы разработки социальных технологий управления. Виды социальных технологий в управлении. Технологии государственного политического управления. Технологии социальной работы. Технологии социального

		управления организацией. Социальная технология рекрутинга.
1.1.8	Социальный контроль в системе управления.	Сущность социального контроля. Элементы социального контроля. Концепция власти. Элементы власти. Властные отношения: структура. Виды и формы контроля. Внутренний. Контроль. Внешний контроль. Формальный и неформальный контроль. Методы контроля в концепции Т.Парсонса. Формы контроля в концепции М.Фуко. Административный контроль в организации. Направления и задачи административного контроля. Оценивание как направление контроля и условие обеспечения эффективности управления. Социальный мониторинг в социальном управлении. Основные виды и области применения мониторинга в управлении.
1.1.9	Социологические основы принятия управленческих решений.	Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности. Управленческое решение. Объекты управленческого решения. Организационная неопределенность. Критерии качества принятия решений. Управление по заданиям. Типичные ошибки управленческих решений. Управление по процессам. Управление по правилам. Управление по целям. Управление по ценностям.
1.1.10	Стратегическое и кризисное управление	Логика стратегического управления. Цели и задачи. Состояние объекта стратегического управления в предплановый период. Анализ внутренней и внешней среды. Потенциал. Ресурсы. Методы оценки среды. Уровни социального планирования: федеральный, региональный, уровень организаций. Виды и принципы социального программирования: социальное реагирование, дифференцированный подход, гарантированность, адресность, комплексность. Виды социального планирования: стратегическое и текущее (оперативное). Комплексные социальные программы и социальные проекты в системе социального управления. Стратегическое планирование как совокупность согласованных интересов по решению имеющихся проблем со стороны социальных групп, общественных организаций, экономических агентов, участников политического процесса и органов государственного управления. Зависимость эффективности социального планирования от разработки, обоснования и применения социальных показателей, нормативов, стандартов. Факторы и признаки кризисных явлений в управленческой системе. Типы кризисов. Диагностирование и предупреждение конфликтов. Основные стратегии обращения с конфликтами. Стили, методы и технология конфликтного поведения. Динамика конфликта. Методы управления конфликтами. Антикризисная диагностика организации и её окружения. Антикризисное прогнозирование и планирование. Разработка антикризисной стратегии в управлении организации. Корректировка мисси и системы целей. Несостоятельность и банкротство организации. Этапы банкротства: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство. Мировое соглашение. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении**.** Защита трудовых коллективов в процедурах банкротства.
1.1.11	Управление организационными коммуникациями	Организация как коммуникативная система. Модель коммуникации как процесса обмена информацией. Типы коммуникации в организации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Внутриорганизационные и межорганизационные коммуникации.

		Барьеры в коммуникации и их устранение. Организационные (структурные коммуникативные) барьеры. Барьеры в межличностной коммуникации. Теоретические подходы к управлению коммуникациями в организации. Коммуникативные принципы управления знаниями в организациях инновационного типа.
1.1.12	Управление организационными конфликтами.	Конфликт как форма социального взаимодействия. Конфликт в классической и современной теории организации. Понятие и структура организационного конфликта. Функции организационного конфликта. Особенности управления организационными конфликтами. Прогнозирование. Профилактика. Предупреждение. Урегулирование. Разрешение. Стимулирование конфликта. Конфликтологическая экспертиза. Методы исследования конфликта: структурно-функциональный метод, системно-ситуационный метод, процессуально-динамический метод. Конфликтологическая компетентность
1.1.13.	Управление лояльностью персонала.	Социологические подходы к определению лояльности персонала. Понятия лояльности и типы лояльного поведения. Уровни лояльности и их измерение. Факторы формирования лояльности. Основные характеристики качества трудовой жизни как фактора лояльности персонала.
1.1.114.	Управление человеческими ресурсами.	Концепция управления человеческими ресурсами. Механистический, органический и гуманистический подходы к управлению человеческими ресурсами. Технология управления человеческими ресурсами. Организация найма в организации. Процесс отбора человеческих ресурсов. Расстановка персонала. Нормативно-правовое оформление найма. Управление трудовой адаптацией. Обучение персонала. Оценка и аттестация персонала. Планирование деловой карьеры. Высвобождение персонала. Мотивация к труду и основы формирования оплаты труда. Управление оплатой труда.
1.1.15.	Социальное прогнозирование. Социальное планирование и проектирование. Социальное программирование	**Сущность социального прогнозирования**. Типология социальных прогнозов и функции социального прогнозирования. Организация прогнозного исследования. Методы прогнозных исследований.Социально-экономическое прогнозирование как часть междисциплинарного комплекса исследований будущего. Этапы развития прогностики за рубежом. Предпосылки прогностических исследований в России: работы В.А. Базарова-Руднева (20-е гг. XX в.). Институционализация социально-экономического прогнозирования (60-е гг. XX в.). Современное состояние исследований. Соотношение прогнозирования и управления. Основные функции социально-экономического прогнозирования: ориентирующая, нормативная, предупредительная. Краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное прогнозирование. Принципы социального прогнозирования. Принцип объективности, альтернативности, релевантности, комплексности, опережающей информации. Основные методы социально-экономического прогнозирования: их возможности и ограничения. Метод экстраполяций. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм. Метод Дельфи. Метод «дерева целей». Информационное обеспечение: система показателей внутренних резервов объекта и факторов прогнозного фона. Определение тенденций, альтернатив развития объекта. Экстраполяция тенденций (экспоративная модель). Обоснование желательного состояния объекта (нормальная модель). Выбор оптимальной системы воздействия. Ограничения прогнозирования. Типичные ошибки

		в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности целей; ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий. «Эффект Эдипа». «Эффект Кассандры». Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования. **Социальное планирование**: понятие и основные типы. Предмет, субъекты и объекты планирования. Система планов. Показатели плана. Методы социального планирования. **Социальное проектирование**. Базовые понятия социального проектирования. Типология, виды, этапы и методы социального проектирования. Социальное программирование: понятие и функции. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования. Социальное программирование как технология управления. Принципы социального программирования. Методы социального программирования.Проектная ситуация, условия проектирования, проектный фон. Виды социальноэкономических проектов по продолжительности, способам финансирования, целям. Требования к научно обоснованным проектам. Нормативная база, информационное и ресурсное обеспечение социально-экономического проектирования. Оценка эффективности социально-экономических проектов. Социальная экспертиза при разработке и апробации социально-экономических проектов. Принципы проектной деятельности. Логическая последовательность этапов проектирования: определение проектной проблемы, составление плана социальноэкономического проекта, проектные исследования. Основные этапы разработки социально-экономических программ и планов. Структура социально-экономических программ: концепция, мероприятия, сроки и ответственные исполнители, ресурсное обеспечение, ожидаемые результаты.
2**. Практические занятия**		
2.2.1	Социология управления как научная дисциплина.	Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление ифический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно–объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание и поведение людей, социальных групп, общества. Социология управления и менеджмент: сходство и различие. Проблематика социологии управления. Функции социологии управления. Цель и задачи социологии управления как учебной дисциплины. Исследование алгоритма управленческих действий в предвидении, прогнозировании, проектировании, планировании.
2.2.2	Теоретические основы социология управления как отраслевой социологической дисциплины	Предпосылки становления социологии управления. Концепция бюрократии М.Вебера. Концепция социального контроля Т.Парсонса. Концепция власти Н.Лумана. формирование социологии управления как отрасли социологического знания в отечественной науке. Функции и задачи социологии управления. Управление в организации. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели.

		«Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Систематизированный подход к управлению организацией. «Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Регламентация управленческой деятельности, ее формализация, иерархическая структура. Принципы управления. Профессионализм управления. Школа человеческих отношений: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин. Организация как социальная система. Социальные функции управления. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности. Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение «стиль управления – стиль подчинения». Факторы, определяющие эволюцию социологии управления как научной дисциплины. Основные направления социологии управления, их вклад в теорию и практику управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления.
2.2.3	Структура и участники управленческого процесса.	Природа и специфические признаки социальных групп. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли. Виды групп: условные и реальные, большие и малые, первичные и вторичные, формальные и неформальные, референтные группы. Руководство как разновидность власти. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти). Основания и виды власти. Централизация, децентрализация, делегирование власти. Роль и функции руководителя. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей. Решетка стилей руководства Р. Блейка и Д. Моутона.
2.2.4	Управление как социальный феномен. Управляемость как социальный феномен.	Управление как воздействие. Субъект-объектный подход в исследовании управления (объективистское и субъективистское направление). Управление как взаимодействие. Проблемы различения управляющих и управляемых субъектов. Роли управляемых и управляющих субъектов. Технология управления. Этапы технологии управления (диагностика проблемы, субъекты, концепция, консолидация и распространение, закрепление и институционализация, контроль и коррективы). Технологии управления с позиций субъект-объектного (воздействия) и субъект-субъектного (взаимодействия) подходов. Современные концепции управления: от подчинения к соуправлению. Вертикальное и горизонтальное управление. Управляемость: подходы к определению. Существенные характеристики управляемости. Принципы социологического изучения управляемости. Основные характеристики управляемости в концепции Э. Дюркгейма. Взгляды Т.Веблена и М. Вебера на управляемость. Типы управляемости: сакральная, инструментальная, коммуникативная. Сущность сакральной управляемости. Коммуникативная управляемость (Ю. Хабермас). Факторы, влияющие на управляемость. Норма управляемости.
2.2.5	Институты социального управления.	Понятие социального института управления. Институт государственного управления. Институт местного самоуправления. Муниципальное управление.

		Институт корпоративного управления. Концепция компании акционеров. Концепция стейкхолдеров. Модели корпоративного управления и контроля. Аутсайдерская концепция. Инсайдерская модель.
2.2.6	Социальные организации как среда управления.	Сущность социальной организации и её структура. Основные черты социальных организаций. Формальная и неформальная структура социальной организации. Мотивы вступления людей в неформальные группы. Классификация социальных организаций.
2.2.7	Ценности и мотивы личности в системе управления.	Сущность мотивации как функция управления. Понятие мотивации и мотива. Основные элементы механизма мотивации. Потребности, интересы, ценности. Стимул и установка. Основные теории мотивации. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»). Теория «ХУ» Макгрегора. Теория «Z» Оучи. Содержательные (внутриличностные) теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Мотивационные потребности в исследованиях Д. Мак Клелланда. Теория двух факторов Ф. Херцберга. Процессуальные мотивационные теории. Теория «ожиданий» В. Врума. Теория справедливости. Комплексная модель мотивации Лоулера-Портера. Многоаспектность мотивации.
2.2.8	Социальные технологии в управлении.	Теоретические основы изучения социальных технологий. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики. Принципы разработки социальных технологий управления. Виды социальных технологий в управлении. Технологии государственного политического управления. Технологии социальной работы. Технологии социального управления организацией. Социальная технология рекрутинга.
2.2.9	Социальный контроль в системе управления.	Сущность социального контроля. Элементы социального контроля. Концепция власти. Элементы власти. Властные отношения: структура. Виды и формы контроля. Внутренний. Контроль. Внешний контроль. Формальный и неформальный контроль. Методы контроля в концепции Т.Парсонса. Формы контроля в концепции М.Фуко. Административный контроль в организации. Направления и задачи административного контроля. Оценивание как направление контроля и условие обеспечения эффективности управления. Социальный мониторинг в социальном управлении. Основные виды и области применения мониторинга в управлении.
2.2.10	Социологические основы принятия управленческих решений.	Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности. Управленческое решение. Объекты управленческого решения. Организационная неопределенность. Критерии качества принятия решений. Управление по заданиям. Типичные ошибки управленческих решений. Управление по процессам. Управление по правилам. Управление по целям. Управление по ценностям.
2.2.11	Стратегическое и кризисное управление	Логика стратегического управления. Цели и задачи. Состояние объекта стратегического управления в предплановый период. Анализ внутренней и внешней среды. Потенциал. Ресурсы. Методы оценки среды. Уровни социального планирования: федеральный, региональный, уровень организаций. Виды и принципы социального программирования: социальное реагирование, дифференцированный подход, гарантированность, адресность,

		комплексность. Виды социального планирования: стратегическое и текущее (оперативное). Комплексные социальные программы и социальные проекты в системе социального управления. Стратегическое планирование как совокупность согласованных интересов по решению имеющихся проблем со стороны социальных групп, общественных организаций, экономических агентов, участников политического процесса и органов государственного управления. Зависимость эффективности социального планирования от разработки, обоснования и применения социальных показателей, нормативов, стандартов. Факторы и признаки кризисных явлений в управленческой системе. Типы кризисов. Диагностирование и предупреждение конфликтов. Основные стратегии обращения с конфликтами. Стили, методы и технология конфликтного поведения. Динамика конфликта. Методы управления конфликтами. Антикризисная диагностика организации и её окружения. Антикризисное прогнозирование и планирование. Разработка антикризисной стратегии в управлении организации. Корректировка мисси и системы целей. Несостоятельность и банкротство организации. Этапы банкротства: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство. Мировое соглашение. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении**.** Защита трудовых коллективов в процедурах банкротства.
2.2.12	Управление организационными коммуникациями	Организация как коммуникативная система. Модель коммуникации как процесса обмена информацией. Типы коммуникации в организации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Внутриорганизационные и межорганизационные коммуникации. Барьеры в коммуникации и их устранение. Организационные (структурные коммуникативные) барьеры. Барьеры в межличностной коммуникации. Теоретические подходы к управлению коммуникациями в организации. Коммуникативные принципы управления знаниями в организациях инновационного типа.
2.2.13	Управление организационными конфликтами.	Конфликт как форма социального взаимодействия. Конфликт в классической и современной теории организации. Понятие и структура организационного конфликта. Функции организационного конфликта. Особенности управления организационными конфликтами. Прогнозирование. Профилактика. Предупреждение. Урегулирование. Разрешение. Стимулирование конфликта. Конфликтологическая экспертиза. Методы исследования конфликта: структурно-функциональный метод, системно-ситуационный метод, процессуально-динамический метод. Конфликтологическая компетентность
2.2.14	Управление лояльностью персонала.	Социологические подходы к определению лояльности персонала. Понятия лояльности и типы лояльного поведения. Уровни лояльности и их измерение. Факторы формирования лояльности. Основные характеристики качества трудовой жизни как фактора лояльности персонала.
2.2.15	Управление человеческими ресурсами.	Концепция управления человеческими ресурсами. Механистический, органический и гуманистический подходы к управлению человеческими ресурсами. Технология управления человеческими ресурсами. Организация найма в организации. Процесс отбора человеческих ресурсов. Расстановка персонала. Нормативно-правовое оформление найма. Управление трудовой

		адаптацией. Обучение персонала. Оценка и аттестация персонала. Планирование деловой карьеры. Высвобождение персонала. Мотивация к труду и основы формирования оплаты труда. Управление оплатой труда.
2.2.16	Социальное прогнозирование. Социальное планирование и проектирование. Социальное программирование	**Сущность социального прогнозирования**. Типология социальных прогнозов и функции социального прогнозирования. Организация прогнозного исследования. Методы прогнозных исследований.Социально-экономическое прогнозирование как часть междисциплинарного комплекса исследований будущего. Этапы развития прогностики за рубежом. Предпосылки прогностических исследований в России: работы В.А. Базарова-Руднева (20-е гг. XX в.). Институционализация социально-экономического прогнозирования (60-е гг. XX в.). Современное состояние исследований. Соотношение прогнозирования и управления. Основные функции социально-экономического прогнозирования: ориентирующая, нормативная, предупредительная. Краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное прогнозирование. Принципы социального прогнозирования. Принцип объективности, альтернативности, релевантности, комплексности, опережающей информации. Основные методы социально-экономического прогнозирования: их возможности и ограничения. Метод экстраполяций. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм. Метод Дельфи. Метод «дерева целей». Информационное обеспечение: система показателей внутренних резервов объекта и факторов прогнозного фона. Определение тенденций, альтернатив развития объекта. Экстраполяция тенденций (экспоративная модель). Обоснование желательного состояния объекта (нормальная модель). Выбор оптимальной системы воздействия. Ограничения прогнозирования. Типичные ошибки в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности целей; ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий. «Эффект Эдипа». «Эффект Кассандры». Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования. **Социальное планирование**: понятие и основные типы. Предмет, субъекты и объекты планирования. Система планов. Показатели плана. Методы социального планирования. **Социальное проектирование**. Базовые понятия социального проектирования. Типология, виды, этапы и методы социального проектирования. Социальное программирование: понятие и функции. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования. Социальное программирование как технология управления. Принципы социального программирования. Методы социального программирования.Проектная ситуация, условия проектирования, проектный фон. Виды социальноэкономических проектов по продолжительности, способам финансирования, целям. Требования к научно обоснованным проектам. Нормативная база, информационное и ресурсное обеспечение социально-экономического проектирования. Оценка эффективности социально-экономических проектов. Социальная экспертиза при разработке и апробации социально-экономических проектов. Принципы проектной деятельности. Логическая последовательность этапов проектирования: определение проектной проблемы, составление плана социально-

		экономического проекта, проектные исследования. Основные этапы разработки социально-экономических программ и планов. Структура социально-экономических программ: концепция, мероприятия, сроки и ответственные исполнители, ресурсное обеспечение, ожидаемые результаты.

13.1. Разделы дисциплины и виды занятий:

№	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1.1	Социология управления как научная дисциплина.	1	1	2	6
1.2	Теоретические основы социология управления как отраслевой социологической дисциплины	1	1	2	6
1.3	Структура и участники управленческого процесса.	2	2	2	6
1.4	Управление как социальный феномен. Управляемость как социальный феномен.	2	2	2	6
1.5	Институты социального управления.	2	2	2	6
1.6	Социальные организации как среда управления.	2	2	2	6
1.7	Ценности и мотивы личности в системе управления.	2	2	2	6
1.8	Социальные технологии в управлении.	2	2	2	6
1.9	Социальный контроль в системе управления.	2	2	2	6
1.10	Социологические основы принятия управленческих решений.	2	2	4	8
1.11	Стратегическое и кризисное управление	2	2	4	8
1.12	Управление организационными коммуникациями	2	2	4	8
1.13	Управление организационными конфликтами.	2	2	4	8
1.14	Управление лояльностью персонала.	2	2	4	8
1.15	Управление человеческими ресурсами.	2	2	4	6
1.16	Социальное прогнозирование. Социальное планирование и проектирование. Социальное программирование.	2	2	2	6
	Итого по разделу 144 / 4ЗЕТ	**32**	**32**	**44**	**144**

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основой использования образовательных технологий по дисциплине выступает системно-деятельностный подход, обеспечивающий наибольшую эффективность обучения и его практико-ориентированную составляющую. В организационном отношении образовательный процесс включает фронтальную, групповую и индивидуальную работу студентов. В рамках лекционных и практических занятий используются вербальные, наглядные технологии, проблемное и проектное обучение.

Лекционная технология в виде вводной лекции, лекций-дискуссий и традиционной форме.

Семинары в виде групповых дискуссий. Обсуждение прочитанного материала, аргументация своей позиции; формирование умения применять разбираемые понятия для анализа социальной реальности, анализа различных социальных явлений и процессов с разных точек зрения, с позиции различных социологических подходов. Самостоятельная работа студентов является важной составляющей в подготовке будущего бакалавра. Самостоятельная работа должна быть системной и проходить в тесном контакте с преподавателем. Она предполагает максимальную

заинтересованность студентов в усвоении дисциплины, их творческую инициативу, умение планировать личное время.

Систематизированные основы научных знаний по изучаемой дисциплине закладываются на лекционных занятиях, посещение которых обязательно для обучающихся. В ходе лекции они внимательно следят за ходом изложения материала лектора, аккуратно ведут конспект. Конспектирование лекции – одна из форм активной самостоятельной работы, требующая навыков и умений кратко, системно, последовательно и логично формулировать положения тем. Культура записи лекции – важнейший фактор успешного и творческого овладения материалом по узловым вопросам изучаемой дисциплины. Неясные моменты выясняются в конце занятия в отведенное на вопросы время. Рекомендуется в кратчайшие сроки после ее прослушивания проработать материал, а конспект дополнить и откорректировать. Последующая работа над текстом лекции воспроизводит в памяти ее содержание, позволяет дополнить запись, выделить главное, творчески закрепить материал в памяти.

Подготовка докладов и их презентация перед аудиторией. Доклады готовятся одним-двумя студентами. При оценивании учитывается

1) соблюдение временного регламента (не более 15 минут),
2) полнота и логичность изложения материала,
3) авторская интерпретация материалов, комментирование точек зрения специалистов,
4) расстановка смысловых и содержательных акцентов при изложении материала;
5) качество материалов презентации.
Текст доклада (4-6 страниц) с указанием информационных источников и библиографическими ссылками сдается преподавателю сразу после выступления. Студенты должны самостоятельно найти и представить аудитории информацию об управленческом опыте. Примерные темы докладов: Основные результаты деятельности Римского клуба Цели, ресурсы, мероприятия, результаты приоритетных национальных проектов: Приоритетный национальный проект «Образования» Приоритетный национальный проект «Здравоохранение» Приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» Мероприятия, ресурсы и результаты демографической политики в России в последнее десятилетие Примеры экспериментов в практике организационного управления Эксперименты в российском образовании Примеры прогнозов в практике социального управления: методы разработки и реализация и др.

При подготовке к семинарским занятиям целесообразно использовать информационные ресурсы, размещенные в ЭУМК «Социология управления» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11076.

15. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

№ п/п	Источник
1	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. - Библиогр.: с. 364-369. - ISBN 978-5-4458-6757-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book& (дата обращения 20.06.2019)
2	Бурганова, Л.А. Социология управления : учебник / Л.А. Бурганова ; Министерство образования и науки РФ, Казанский национальный исследовательский технологический университет. - 2-е изд., перераб. и доп. - Казань : КНИТУ, 2016. - 160 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-2053-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500570 (дата обращения 20.06.2019)

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Бабосов, Е. М. Социология управления: пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Минск : ТетраСистемс, 2010. – 272 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572303 (дата обращения: 19.08.2019)

4	*Граждан, В. Д.* Социология управления : учебник для бакалавров / В. Д. Граждан. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 607 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2628-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425210(дата обращения: 19.08.2019)
5	Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2005. https://www.isras.ru/publ.html?id=825(дата обращения: 19.08.2021)
6	Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – Глава 1. – С.16-32. – URL: https://www.isras.ru/publ.html?id=2175(дата обращения: 19.08.2019)
7	Красовский, Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией : учеб. пособие / Ю.Д. Красовский .— Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 395 с. — ISBN 5-238-01118-0 .— ISBN 978-5-238-01118-0 .— URL: https://rucont.ru/efd/352591 (дата обращения: 19.08.2021)
8	Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление [Текст]: монография / А.И. Пригожин. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 401с. – URL: https://ecsocman.hse.ru/text/19210367/
9	Акофф Р.Л., Магидсон Д., Эддисон Г.Дж. Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 320с. – URL: http://gtmarket.ru/files/book/Russell_Ackoff_Idealized_Design.pdf(дата обращения: 19.08.2019)
10	Войцеховский, С. Н. Социология и психология управления: Раздел «Социальное моделирование и программирование» / С. Н. Войцеховский, И. С. Орловская. – Санкт-Петербург : Петрополис, 2008. – 144 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255093 (дата обращения: 19.08.2019)
11	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 (дата обращения: 19.08.2019)

в) базы данных, информационные электронно-образовательные ресурсы**:**

№ п/п	Источник
12	Электронный каталог Научной библиотеки ВГУ. – URL: http//www.lib.vsu.ru (дата обращения: 01.06.2019).
13	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ". – URL: http://rucont.ru (дата обращения: 01.06.2019)
14	Квасова А.А, Петров Д.С. Социология управления. ЭУМК – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11076 (дата обращения: 01.06.2019)
15	Электронная библиотека ИНИОН РАН.- http://www.inion.ru/index26.php (дата обращения 21.01.2019)
16	Социологическая библиотека. – URL: http://socioline.ru/node/446 (дата обращения 16.01.2020)
17	Электронная библиотека учебников. – URL :http://studentam.net/content/category/1/11/19/ (дата обращения 16.01.2019)
18	Журнал «Социологические исследования» (социс).- http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm (дата обращения 16.01.2020)
19	Журнал «Социологический журнал» - URL:http://sj.obliq.ru (дата обращения 16.01.2020)

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы *(учебно-методические рекомендации, пособия, задачники, методические указания по выполнению практических (контрольных), курсовых работ и др.)*

№ п/п	Источник
1	Квасова А.А, Петров Д.С. Социология управления. ЭУМК – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11076 (дата обращения: 01.06.2019)
2	Социология управления : практикум / сост. А. А. Лежебоков, О. В. Паслер ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 177 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459262 (дата обращения: 19.08.2019)

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

Основой использования образовательных технологий по дисциплине выступает системно-деятельностный подход, обеспечивающий наибольшую эффективность обучения и его практико-ориентированную составляющую. В организационном отношении образовательный процесс включает фронтальную, групповую и индивидуальную работу студентов. В рамках лекционных и практических занятий используются вербальные, наглядные технологии, проблемное и проектное обучение.

Лекционная технология в виде вводной лекции, лекций-дискуссий и традиционной форме.

Семинары в виде групповых дискуссий. Обсуждение прочитанного материала, аргументация своей позиции; формирование умения применять разбираемые понятия для анализа социальной реальности, анализа различных социальных явлений и процессов с разных точек зрения, с позиции различных социологических подходов.

Самостоятельная работа студентов является важной составляющей в подготовке будущего бакалавра. Самостоятельная работа должна быть системной и проходить в тесном контакте с преподавателем. Она предполагает максимальную заинтересованность студентов в усвоении дисциплины, их творческую инициативу, умение планировать личное время.

Систематизированные основы научных знаний по изучаемой дисциплине закладываются на лекционных занятиях, посещение которых обязательно для обучающихся. В ходе лекции они внимательно следят за ходом изложения материала лектора, аккуратно ведут конспект. Конспектирование лекции – одна из форм активной самостоятельной работы, требующая навыков и умений кратко, системно, последовательно и логично формулировать положения тем. Культура записи лекции – важнейший фактор успешного и творческого овладения материалом по узловым вопросам изучаемой дисциплины. Неясные моменты выясняются в конце занятия в отведенное на вопросы время. Рекомендуется в кратчайшие сроки после ее прослушивания проработать материал, а конспект дополнить и откорректировать. Последующая работа над текстом лекции воспроизводит в памяти ее содержание, позволяет дополнить запись, выделить главное, творчески закрепить материал в памяти.

Лекционная технология в виде вводной лекции, лекций-дискуссий и традиционной форме.

Семинары в виде групповых дискуссий. Обсуждение прочитанного материала, аргументация своей позиции; формирование умения применять разбираемые понятия для анализа социальной реальности, анализа различных социальных явлений и процессов с разных точек зрения, с позиции различных социологических подходов.

Организация самостоятельной работы студентов в форме работы с источниками, написания эссе и прочтения учебной литературы.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1.специализированная мебель, доска меловая, мультимедиа-проектор EpsonEB-X24, экран для проектора настенный LumienMasterPicture, проектор EpsonMultimediaProjectorEB-X24, источник бесперебойного питания UPSAPC 500 VABackAPC.

2.Используется программное обеспечение WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR, а также Office Home and Student 2019 All Lng PKL Onln CEE Only DwnLd C2R NR.

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.	Все разделы	ОПК-4	ОПК-4.1. На основе теоретических знаний общественного развития, практических результатов социологических исследований определяет социально значимые проблемы общества. ОПК-4.2. Использует теоретические и практические знания для разработки моделей и методов описания и объяснения социальных явлений и процессов.	Работа с первоисточниками Рефераты и доклады Эссе Проблемное задание
Промежуточная аттестация форма контроля - экзамен				Перечень вопросов

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме проблемных заданий, эссе, докладов и рефератов. Критерии оценивания приведены ниже. Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Темы рефератов и докладов.

1. Социология управления как отрасль социологического знания.
2. Управление как вид социальной деятельности.
3. «Школа научного управления» (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд): применение в системе управления.
4. Административная (классическая) теория управления (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни) и её влияние на практику управления.
5. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мейо, М. Фоллет).
6. Содержательные и процессуальные мотивационные теории (А. Маслоу, Д. Мак Клелланд, Ф. Херцберг).
7. Теория бюрократии М. Вебера и современная организация государственной службы.
8. Системный анализ управленческих отношений (Т. Парсонс, Г. Саймон).
9. Основные этапы развития социологии управления в России.
10. Основные особенности групповой деятельности.
11. Руководство как разновидность власти. Структура и виды власти.
12. Оценка эффективности основных стилей руководства.
13. Роль и значение социальной информации на разных этапах управленческого цикла.
14. Качественная и количественная социальная информация в управлении.
15. Статистические данные как информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социологический мониторинг как средство диагностики социально-экономических процессов.
17. Специфика и классификация управленческих решений.
18. Основные этапы процесса разработки управленческих решений.
19. Качественные методы прогнозирования.
20. Функции социального прогнозирования.
21. Принципы и методы социального проектирования.
22. Сущность мотивации как функция управления.
23. Основные звенья механизма мотивации.
24. Классические мотивационные теории.
25. Содержательные теории мотивации.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Эффективность социальных программ различных уровней управления (конкретные примеры).
28. Анализ внешней и внутренней среды в процессе стратегического планирования.
29. Методы оценки среды.
30. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.
31. Факторы, признаки и типы кризисных явлений в управленческой системе.
32. Организационные преобразования в антикризисном управлении.
33. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении.
34. Социальный контроль как механизм поддержания социального порядка.
35. Власть и социальный контроль.
36. Институты социального контроля.
37. Специфика и особенности государственного управления.
38. Государство как субъект и объект управления.
39. Государственное управление и социальная структура общества.
40. Мотивация профессиональной деятельности госслужащих.
41. Организационная культура государственной гражданской службы.
42. Социальный статус госслужащего: отечественный и зарубежный опыт.
43. Управление конфликтами в системе государственной службы.
44. Территориальное развитие как предмет государственного регулирования.
45. Критерии и показатели социальной дифференциации российских регионов.
46. Методики типологизации современных российских регионов как средство диагностики их социально-экономического и политического развития.
47. Проблемные регионы.
48. Оценка эффективности регионального управления.
49. Оценка социальной напряжённости в регионе.
50. Формы участия граждан в осуществлении местного управления и самоуправления в

современной Российской Федерации.

51. Информационное общество: причины появления управления знаниями.
52. Управление знаниями: сущность и понятие.
53. Интеллектуальный и социальный капитал.
54. Оценка интеллектуального капитала как части нематериальных активов компании.
55. Управление знаниями и инновациями.

Критерии оценивания реферата

"Отлично" - обучающийся продемонстрировал способности понимать, критически анализировать и использовать базовую социологическую информацию, способность к использованию специальных знаний, полученных в рамках направленности (профиля) образования или индивидуальной образовательной траектории, на высоком уровне. Реферат сдан вовремя, полностью раскрывает тему, цель работы и поставленные в ней задачи полностью достигнуты. Привлечен и полностью верно оформлен необходимый для реализации цели и задач источниковый и/или историографический материал. Работа отвечает всем требованиям, перечисленным выше.

"Хорошо" - обучающийся продемонстрировал способности понимать, критически анализировать и использовать базовую социологическую информацию, способность к использованию специальных знаний, полученных в рамках направленности (профиля) образования или индивидуальной образовательной траектории. Реферат сдан вовремя, либо подвергался коррекции обучающимся после выставления оценки с целью повышения оценки. Реферат полностью раскрывает тему, цель работы и поставленные в ней задачи полностью достигнуты, либо имеется незначительная неполнота раскрытия темы (либо реализации цели/задач). Привлечен необходимый для реализации цели и задач источниковый и/или историографический материал, однако имеются незначительные погрешности в библиографическом оформлении (1 тип ошибок в каждой записи, либо 1-2 типа ошибок в менее 50% записей). Работа отвечает не менее чем 80% прочих требований, перечисленным выше.

"Удовлетворительно" - обучающийся продемонстрировал базовые способности понимать, критически анализировать и использовать базовую социологическую информацию, способность к использованию специальных знаний, полученных в рамках направленности (профиля) образования или индивидуальной образовательной траектории. Реферат по большей части раскрывает тему, цель работы выполнена, поставленные в ней задачи достигнуты не полностью. Привлечен минимально необходимый для реализации цели и задач источниковый и/или историографический материал, либо имеются погрешности в библиографическом оформлении (не более 1 ошибки в каждой записи). Работа отвечает не менее чем 60% прочих требований, перечисленным выше.

"Неудовлетворительно" - обучающийся не продемонстрировал базовые способности понимать, критически анализировать и использовать базовую социологическую информацию, способность к использованию специальных знаний, полученных в рамках направленности (профиля) образования или индивидуальной образовательной траектории. Реферат по большей части не раскрывает тему, цель работы не выполнена, поставленные в ней задачи не достигнуты, либо достижение цели и задач не привело к раскрытию темы в силу неспособности обучающегося верно сформулировать их. Привлечен недостаточный для реализации цели и задач источниковый и/или историографический материал, и/или имеются существенные ошибки в библиографическом оформлении (более 2 ошибок в каждой записи). Работа отвечает менее чем 60% прочих требований, перечисленным выше.

Критерии оценивания устного ответа в форме доклада

Описание технологии проведения

На практическом занятии студенты представляют доклады по теме. Аудитория задает вопросы. Происходит обсуждение проблемы

Критерии оценивания:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который обнаруживает систематические и глубокие знания учебного материала, владеет базовыми понятиями, свободно излагает проблему; проявляет творческие способности в дискуссии. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который обнаруживает полное знание учебного материала, ориентируется в базовых понятиях, успешно излагает проблему. Освоил основные закономерности курса в их значении для приобретаемой профессии. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который обнаруживает знание основного учебного материала, справляется с ответом на вопросы, но допускает погрешности в ответах. Испытывает затруднения в соотнесении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, не владеет базовыми категориями курса, не знает ответа на вопрос темы.

2. Эссе

«Личный опыт субъектно–объектных отношений в процессе управления».

Объем эссе – 4000-5000 символов (без пробелов), интервал 1,5, шрифт Times New Roman, размер шрифта 12, правое поле 3, 0 см. При использовании источников прямые цитаты составляют не более 15% текста. Тексты принимаются в электронном и бумажном варианте. Эссе – авторское изложение примеров вовлеченности в управленческое воздействие в качестве субъекта и объекта: описание ситуаций, инструменты управленческого воздействия. Что «заставляло» подчиняться управленческому воздействию? Какие варианты поведения могли выбрать «управляемые»? Каковы последствия выбора? Цель данного задания – продемонстрировать умение использовать понятийный аппарат социологии управления для описания и анализа ситуаций

Критерии оценивания:

Оценка «зачтено» ставится, если в эссе написано грамотно, показывает знание автором основных тенденций развития *социологии управления,*, умение анализировать базовую социологическую информацию и делать обоснованные выводы. В эссе присутствуют обязательные элементы:
- вступление;
- постановка проблемы;
- мнение автора по проблеме;
- логическая аргументация, опирающаяся на знания по изучаемой и ранее изученным дисциплинам, факты, историографию;
- заключение.

Ярко выражены черты научного стиля речи.
Оценка “незачтено” ставится, если автор эссе не смог продемонстрировать умение анализировать базовую историческую информацию и делать обоснованные выводы, а также понимание основных тенденций развития *социологии управления.* Структура эссе нарушена, аргументация слабая, проблема, поставленная автором не решена. Эссе содержит логические и/или множественные грамматические, синтаксические, лексические ошибки. Стиль речь существенно отличается от научного.

Проблемное задание:

1.Место работы: химический завод.
Ваша должность: инженер по технике безопасности.
На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства.
В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за

собой множество проблем.
Во-первых, рабочим, которые используют данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом. Во-вторых, в течение прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены внести ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным, что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой. В-третьих, консультативная фирма представила полную информацию относительно различных возможных вариантов изменения технологического процесса в соответствии с новыми правилами техники безопасности, однако в рекомендациях не указывается, какой из предложенных вариантов является наилучшим, и Вам самому придется это определить.
И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае, если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют. Каковы Ваши действия?
2. Место работы: фирма по производству всемирно известных сигарет
Ваша должность: главный менеджер
У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще одну фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная проблема безработицы; с другой — это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите вы новый контракт или нет? Почему?
3. Место работы: фирма, выпускающая бытовую технику
Ваша должность: менеджер по маркетингу
Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара. Какое решение вы примите? Сделаете такую надпись или нет? Почему?
4. Место работы: фирма в сфере торговли
Ваша должность: менеджер по персоналу.
В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете вы эту женщину на работу или нет? Почему?

Критерии оценивания:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который обнаруживает систематические и глубокие знания методологии этносоциологического исследования, владеет базовыми понятиями, свободно отвечает на вопросы экспертов; проявляет творческие способности в разработке инструментария предполагаемого исследования. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который обнаруживает полное знание методологии этносоциологического исследования, ориентируется в базовых понятиях, успешно отвечает на вопросы экспертов. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который обнаруживает знание основных положений методологии этносоциологического исследования, справляется с ответами на вопросы аудитории. Допускает погрешности в ответах. Испытывает затруднения в соотнесении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает пробелы в знаниях методологии социологического исследования, не способен разработать инструментарий исследования.

Эссе 2:

1. Умеющий управлять другими силен, но умеющий владеть собой ещё сильнее. (Лао-Цзы)
2. Править легко, управлять трудно. (Иоганн Вольфганг Гёте)
3. Если ты хочешь оказывать влияние на других людей, то ты должен быть человеком, действительно стимулирующим и двигающим вперед других людей. (Карл Маркс)

Требования к выполнению заданий.

Задание считается выполненным в том случае, если студент на основе учебных материалов, справочной литературы, материалов научных журнальных статей и монографий, подготовил и представил сообщение, провел экспертизу, заполнил тест или написал контрольную работу.

Задание считается невыполненным в том случае, если студент не выполнил задания.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» ставится, если в эссе написано грамотно, показывает знание автором основных тенденций развития *социологии управления,*, умение анализировать базовую социологическую информацию и делать обоснованные выводы. В эссе присутствуют обязательные элементы:
- вступление;
- постановка проблемы;
- мнение автора по проблеме;
- логическая аргументация, опирающаяся на знания по изучаемой и ранее изученным дисциплинам, факты, историографию;
- заключение.

Ярко выражены черты научного стиля речи.
Оценка “незачтено” ставится, если автор эссе не смог продемонстрировать умение анализировать базовую историческую информацию и делать обоснованные выводы, а также понимание основных тенденций развития *социологии управления.* Структура эссе нарушена, аргументация слабая, проблема, поставленная автором не решена. Эссе содержит логические и/или множественные грамматические, синтаксические, лексические ошибки. Стиль речь существенно отличается от научного.

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются количественные шкалы оценок.

Форма проведения - собеседование

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Список вопросов к экзамену:

1. Предпосылки возникновения научного управления.
2. Отличие «социологии управления» то «менеджмента».
3. Объект, предмет и задачи социологии управления.
4. Методы социологии управления.
5. Теория рационализации Ф.Тейлора.
6. Административная теория А.Файоля.
7. Классики социологии об управлении.
8. Классическая теория организации.
9. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.

10. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
11. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.
12. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
13. Теория стилей руководства Р.Лайкерта.
14. Стратегия модификации (партисипативная теория).
15. Сущность организации её типы, виды.
16. Формы управления социальной организацией.
17. Социальная организация: признаки, структура.
18. Элементы социальной организации.
19. Понятие культуры, организационная культура, её происхождение.
20. Уровни организационной культуры .
21. Элементы организационной культуры.
22. Типология организационной культуры: Хофштед.
23. Типология организационной культуры: Дейл и Акофф.
24. Типология организационной культуры
25. Диагностика эффективности организационной культуры.
26. Методы изучения организационной культуры.
27. Изменение организационной культуры.
28. Понятие социального проектирования. Его объект и субъект.
29. Методики социального проектирования.
30. Этапы проектирования. Социальная проекция.
31. Социальная диагностика.
32. Социальное предвидение.
33. Социальное прогнозирование.
34. Социальное планирование.
35. Социальное конструирование и социальная инженерия.
36. Социальная информация как основа для принятия управленческого решения.
37. Модели социального управления.
38. Лидерство: подходы к изучению.
39. Управленческие роли руководителей.
40. Управление конфликтами.

Для оценивания результатов обучения на экзамене (зачете с оценкой) используется 4-балльная шала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».
Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено
Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Оценка	Критерии оценок экзамена
Отлично	Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся: 1. Выполнил все задания в ходе семестра с оценкой «отлично» или «хорошо» (отлично – более 50% работ). 2. Полно, глубоко, последовательно, на высоком научном уровне ответил на все вопросы КИМа (верное изложение понятий, законов, закономерностей, принципов; опора при ответе на исходные методологические положения; анализ основных теоретических материалов, описанных в различных источниках, связь теории с практикой; иллюстрация ответа конкретными примерами; наличие полных и обоснованных выводов). 3. Правильно ответил на дополнительные вопросы в пределах программы.
Хорошо	Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся: 1. Выполнил все задания в ходе семестра с оценкой «хорошо» (более 50% работ). 2. Ответил на все вопросы КИМа, показав знание основной части программного материала (знание основных направлений, теорий, методов и представителей социологии, анализ основных теоретических материалов, описанных в различных источниках, наличие выводов). *3.* Правильно ответил на дополнительные вопросы в пределах программы.
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся: 1. Выполнил все задания в ходе семестра с оценкой «удовлетворительно» (более 50% работ).

	2. Ответил на все вопросы КИМа, показав знание основной части программного материала (знание основных направлений, теорий, методов и представителей социологии, наличие выводов). *3.* Частично ответил на дополнительные вопросы в пределах программы.
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся: 1. В итоговом тесте дал правильные ответы менее, чем на 18 вопросов. 2. При ответе на все вопросы КИМа, допускал существенные ошибки (не знание е основной части программного материала – основных направлений, теорий, методов и представителей социологии, отсутствие выводов). *3.* Не ответил на дополнительные вопросы.