

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Владимировна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2023 11:46:18
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Образовательное частное учреждение высшего образования
«ГУМАНИТАРНО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДЕНО
заседанием Ученого совета
протокол № 7 от 27.06.2023 г.
приказ ректора об утв. ОП ВО
№ 01-03/70 П от 28.06.2023 г.
Ректор Л.Ф. Логинова



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.21 «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Код и направление подготовки:

38.03.05 «Бизнес-информатика»

Направленность (профиль):

«Информационная бизнес-аналитика»


Красково - 2023

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по программе подготовки 38.03.05 «Бизнес-информатика».

Организация – разработчик: Образовательное частное учреждение высшего образования «Гуманитарно-социальный институт».

Разработчики:

Ф.С.Н. деу.
ученая степень, звание


подпись

Абрамид Д.Н.
ФИО


ученая степень, звание

подпись

ФИО

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управления и экономики» от 08.06.2023 г. протокол № 10

Заведующий кафедрой
Д.э.н., профессор


подпись

Коновалов В.М.

Наименование дисциплины – Социология управления

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

Цель освоения дисциплины заключается в формировании у студентов основ социологических знаний применительно к управлению организациями, теорий и концепций повышения эффективности управленческой деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомление с теориями, лежащими в основе менеджмента;
- ознакомление с методами анализа и коррекции личности и деятельности руководителя;
- ознакомление с социологией управленческого труда (формы делового общения);
- усвоение понятийного аппарата, описывающего управленческую деятельность;
- усвоение теоретических основ построения управленческой деятельности;
- усвоение методов организации управленческих мероприятий;
- усвоение способов самоанализа и саморазвития;
- усвоение способов самоорганизации;
- усвоение механизмов управления групповыми явлениями и процессами;
- усвоение принципов подбора и оценки персонала.

Дисциплина «Социология управления» в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся; психологической готовности к профессиональной деятельности по избранной профессии; воспитание у обучающихся уважения к труду, людям труда, трудовым достижениям и подвигам; формирование у обучающихся потребности трудиться, добросовестного, ответственного и творческого отношения к разным видам трудовой деятельности; развитие навыков высокой работоспособности и самоорганизации, гибкости, умение действовать самостоятельно, активно и ответственно, мобилизуя необходимые ресурсы, правильно оценивая смысл и последствия своих действий; коммуникативной культуры и развитие органов студенческого самоуправления; исследовательского и критического мышления у обучающихся; повышение мотивации к научно- исследовательской деятельности, интереса к науке в целом; развитие творческой культуры и эрудиции; навыков творческого применения на практике достижений научного прогресса; развитие навыков решения прикладных задач с использованием научных методов, продвижение собственных научных идей.

Планируемые результаты обучения

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Матрица связи дисциплины Б1.О.21 «Социология управления» и компетенций, формируемых на основе изучения дисциплины, с временными этапами освоения ее содержания

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора компетенции выпускника	Код индикатора компетенции выпускника	Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)
УК-1 Способен	УК-1.2 Осуществляет	УК-1.2	УК-1.2.1 Знать: сущность управленческих

<p>осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников</p>	<p>процессов, происходящих в государстве и обществе, механизмы их реализации; специфику социального управления, его основные принципы, элементы и функции; сущность социальных технологий и тенденции их развития;</p> <p>УК-1.2.2 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;</p> <p>УК-1.2.3 Владеть: навыками диагностики, анализа и оценки социально-управленческих проблем; методиками оценки социальных взаимоотношений в организации и на макросоциальном уровне; методами социальной диагностики и социологического анализа в решении управленческих задач; основными методами социального прогнозирования</p>
--	--	---

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Блок: 1. Дисциплины (модули) обязательной части ОП.

В структурной форме межпредметные связи изучаемой дисциплины указаны в соответствии с учебным планом образовательной программы по очной форме обучения.

Связь дисциплины «Социология управления» с предшествующими дисциплинами и сроками их изучения

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, предшествующие дисциплине «Социология управления»</i>	<i>Семестр</i>
Б1.О.01	История России	1
Б1.О.02	Философия	1
Б1.О.06	Цифровая грамотность и обработка данных	1
Б1.О.08	Математика	1,2
Б2.О.01(У)	Учебная практика: ознакомительная практика	2

Связь дисциплины «Социология управления» со смежными дисциплинами, изучаемыми параллельно и сроками их изучения

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, изучаемые параллельно дисциплине «Социология управления»</i>	<i>Семестр</i>
Б1.О.19	Бизнес-статистика	3

Связь дисциплины «Социология управления» с последующими дисциплинами, и сроками их изучения

<i>Код дисциплины</i>	<i>Дисциплины, с последующими сроками изучения</i>	<i>Семестр</i>
ФТД.02	Бизнес-технологии и цифровые компетенции	4

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Виды учебной работы	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Порядковый номер семестра	3	4
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е):	2	2
Контактная работа с преподавателем всего (в акад. часах), в том числе:	38	30
Занятия лекционного типа (лекции)	18	18
Занятия семинарского типа (практические занятия, семинары в том числе в форме практической подготовки)	18	10
Текущая аттестация	1	1
Консультации (предэкзаменационные)	-	-
Промежуточная аттестация	1	1
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	34	42

Форма промежуточной аттестации:		
зачет/ дифференцированный зачет	Зачет	Зачет
экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины (в акад. часах)	72	72

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.1. Тематическое планирование

Тема 1. Социология управления. Предмет и принципы. Методологические подходы.

Тема 2. Функции управления. История развития и становления кадрового менеджмента. Методологические основы управления персоналом.

Тема 3. Мотивации к труду и потребности людей в организации. Лидерство и руководство. Психология принятия решений. Социально–психологический климат (СПК). Конфликты в организации.

Тема 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности принятия управленческих решений. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).

Тема 5. Стратегия и тактика решения управленческих задач. Методы решения задач. Методы формирования кадрового состава. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы реформирования организации.

Тема 6. Деловое общение и управленческие конфликты. Производственные отношения. Конфликты и способы их решения.

Тема 7. Социальная ответственность руководителя. Личность в системе управления.

Тема 8. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций.

Тема 9. Трудности, парадоксы и противоречия в управлении. Оценка и подготовка управленческих кадров.

4.2. Содержание занятий семинарского типа

№	Содержание практических занятий	Виды практических занятий	Текущий контроль
1.	Тема 1. Социология и психология управления ее предмет и принципы. Методологические подходы. Социология управления как наука. Методы управления. Современные направления исследования управления и социологии	Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов	Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)
2.	Тема 2. Функции управления. История развития и становления кадрового менеджмента. Методологические основы управления персоналом	Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов	Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)
3.	Тема 3. Мотивации к труду и потребности людей в организации. Лидерство и руководство. Психология принятия решений. Социально–психологический климат (СПК). Конфликты в организации	Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание	Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)

		рефератов	
4.	<p>Тема 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности принятия управленческих решений.</p> <p>Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>
5.	<p>Тема 5. Стратегия и тактика решения управленческих задач. Методы решения задач.</p> <p>Методы формирования кадрового состава. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы реформирования организации.</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>
6.	<p>Тема 6. Деловое общение и управленческие конфликты. Производственные отношения. Конфликты и способы их решения.</p> <p>Древнекитайская традиция управления. Конструкты в древнекитайской управленческой традиции. Конструкты теории управления в трудах Шэнь Бухая. Концептуальные представления об управлении в трудах ХаньФэя. Принципы управления в древнекитайских трактатах. Общая характеристика развития Западной теории управления в XX веке. Теория научного менеджмента (Ф. У. Тейлор). Теория административного управления (А. Файоль). 4. Теория бюрократической организации труда (М. Вебер). Хоторнские эксперименты и их влияние на развитие теории управления.</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>
7.	<p>Тема 7. Социальная ответственность руководителя. Личность в системе управления.</p> <p>Общее представление о лидерстве и особенностях организационного лидерства. Сходство и различие понятий «лидерство» и «руководство». Функции организационного лидера. Виды власти организационного лидера.</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>
8.	<p>Тема 8. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций.</p> <p>Теории лидерства в XX веке. Персоналистический подход. Ситуационный подход. Поведенческий подход. Ценностный подход. Концепция обслуживающего лидерства.</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>
9.	<p>Тема 9. Трудности, парадоксы и противоречия в управлении. Оценка и подготовка управленческих кадров.</p> <p>Объективный характер управления и субъективные способы его осуществления – основное противоречие внутри управления. Стабильность в управлении при постоянном движении вперед.</p>	<p>Диспут; Собеседование; Выполнение тестовых заданий; написание рефератов</p>	<p>Мониторинг результатов семинарских занятий (см. приложение 1)</p>

	Макросфера организаций. Динамическое неравновесие. Кадры в управлении, проблемы Оценка руководителей и управленческого персонала с использованием комплексного подхода. Ответственность как мотивирующий фактор для руководителей. Лидерские качества руководителей, корреляция с успешностью их деятельности. Система повышенных требований к менеджерам XXI века.		
--	---	--	--

4.3. Самостоятельная работа студента

№	Наименование темы дисциплины	Формы подготовки
1.	Тема 1. Социология управления. Предмет и принципы. Методологические подходы.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
2.	Тема 2. Функции управления.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
3.	Тема 3. Мотивации к труду и потребности людей в организации.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
4.	Тема 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности принятия управленческих решений.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
5.	Тема 5. Стратегия и тактика решения управленческих задач. Методы решения задач.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
6.	Тема 6. Деловое общение и управленческие конфликты. Производственные отношения. Конфликты и способы их решения.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
7.	Тема 7. Социальная ответственность руководителя. Личность в системе управления.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
8.	Тема 8. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций.	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.
9.	Тема 9. Трудности, парадоксы	Самостоятельное изучение теоретических разделов курса.

А) Реферат– это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерные темы рефератов:

1. Управленческая деятельность как объект психологического анализа.
2. Социология менеджмента как составляющая эффективного управления людьми.
3. Эволюция теорий управления персоналом (Ф. Тейлор, П. Друкер, Д. Скотт, А. Маслоу, Э.Мэйо, Ф. Херцберг, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед).

4. Структурные элементы менеджмента.
5. Требования к менеджеру по персоналу.
6. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики и регулирования.
7. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
8. Диагностика психологических проблем персонала организации.
9. Психологический портрет трудового коллектива.
10. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
11. Психологические модели управления людьми.
12. Особенности управления мужчинами и женщинами.
13. Психологические способы и приемы разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
14. Мотивация как фактор управления личностью и группой.
15. Диагностика мотивации подчиненных руководителем.
16. Структура и функции управленческого общения.
17. Закономерности психологии общения.
18. Эффективное общение как средство управления персоналом.
19. Стыль общения как характерологический критерий личности.
20. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения.
21. Психологические трудности в общении и методы их регулирования.
22. Психология принятия управленческих решений.
23. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
24. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
25. Требования к управленческому решению.
26. Технология принятия управленческого решения.
27. Классификация управленческих решений.
28. Психологические типы управленческих решений.
29. Субъективные и объективные факторы эффективного управленческого процесса.
30. Теории мотивации труда.
31. Психологические способы стимулирования труда.
32. Особенности материального стимулирования труда на предприятии.
33. Преимущества и недостатки морального стимулирования труда в управленческом процессе организацией.
34. Структура и современные подходы к его психологическому анализу феномена лидерства.
35. Особенности демократического стиля руководства организацией.
36. Особенности авторитарного стиля управления организацией
37. Особенности либерального стиля руководства организацией.
38. Психологическая культура руководителя.
39. Психологические приемы влияния лидера.
40. Развитие лидерских качеств руководителя.
41. Организация как функция управления.
42. Контроль деятельности как залог успеха процесса управления организацией.
43. Особенности распределения полномочий между членами рабочей группы.
44. Формы и методы оценки труда.
45. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления Организацией.

Б) Собеседование- это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Примерные вопросы для собеседования:

1. Социология управления: объект, предмет, задачи и методы.
2. Этапы развития социологии управления.
3. Системная организация управления. Субъект и объект системы управления.
4. Организация как объект управления.
5. Малая группа как объект управления.
6. Управленческая деятельность. Психологические закономерности и особенности управленческой деятельности.
7. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя. Требования к руководителю.
8. Мотивация деятельности руководителя.
9. Влияние, полномочия, власть.
10. Руководство и лидерство.
11. Классификации стилей руководства.
12. Факторы, определяющие стиль руководства.
13. Общение в управленческой деятельности: функции, уровни, виды.
14. Принципы делового общения.
15. Коммуникации в организации.
16. Социально-психологический климат организации.

В) Практическая работа - это средство, позволяющее оценить умение обучающегося излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющихся средств и лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы.

Примерные практические задания см. в приложении 1

Г) Диспут-это оценочное средство, позволяющее вовлечь обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Примерные темы для диспута:

1. История становления социологии управления.
2. Школа научной организации труда.
3. Теория стилей руководства Д. Макгрегора
4. Управление как феномен. Характеристика и функции управленческой деятельности.
5. Формы управленческой деятельности. Этические основы управленческой деятельности.
6. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя. Социально-психологические особенности взаимодействия субъекта и объекта управления.
7. Познавательные процессы в управленческой деятельности.
8. Современные стили управления: коучинг и топ-менеджмент.
9. Директивный, коллегиальный и попустительский стили руководства (по К.Левину).
10. Зарубежные и отечественные исследования личности руководителя.
11. Модель личности руководителя. Концепция руководителя.
12. Теория «Z» и теория «А» У. Оучи.
13. Ситуационный подход в управлении. Ситуационная теория Ф. Фидлера. Теория Т. Митчела и Р. Хауса.
14. Понятие структуры и подсистем организации. Функции организации.
15. Силовые отношения в организации.
16. Влияние кадровых процессов на климат в организации.
17. Личность руководителя и стили руководства.
18. Гендерные особенности управленческой деятельности.

19. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
20. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
21. Феномены управленческого взаимодействия.

Д) Тест – это система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и навыков обучающегося.

Примерные тестовые задания см. в приложении 1.

4.4. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Номер раздела, темы дисциплины	Компетенции	Контактная работа		Лекции		Практические занятия Семинары		Самост. работа студентов	
		ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Тема 1	УК-1	4	6	2	4	2	2	2	4
Тема 2	УК-1	4		2		2		4	6
Тема 3	УК-1	4	4	2	2	2	2	4	4
Тема 4	УК-1	4	6	2	4	2	2	4	4
Тема 5	УК-1	4		2		2		4	4
Тема 6	УК-1	4	6	2	4	2	2	4	4
Тема 7	УК-1	4		2		2		4	4
Тема 8	УК-1	4	6	2	4	2	2	4	6
Тема 9	УК-1	4		2		2		4	6
Текущая аттестация	УК-1	1							
Консультации (предэкзаменационные)		-							
Промежуточная аттестация	УК-1	1							
Всего:		38	30	18	18	18	10	34	42

4.5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для правильной организации самостоятельной работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к вопросам семинарских занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. При подготовке к практическому (семинарскому) занятию обязательно требуется изучение дополнительной литературы по теме занятия. Без использования нескольких источников информации невозможно проведение дискуссии на занятиях, обоснование собственной позиции, построение аргументации. Если обсуждаемый аспект носит дискуссионный характер, следует изучить существующие точки зрения и выбрать тот подход, который вам кажется наиболее верным. При этом следует учитывать необходимость обязательной аргументации собственной позиции. Во время практических занятий рекомендуется активно участвовать в обсуждении рассматриваемой темы, выступать с подготовленными заранее докладами и презентациями, принимать участие в выполнении практических заданий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важной формой организации учебного процесса: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите преподавателю на лекции.

Во время лекции рекомендуется составлять конспект, фиксирующий основные положения лекции и ключевые определения по пройденной теме.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком хороший результат. В самом начале учебного курса студенту следует ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен овладеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебными пособиями по дисциплине;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, семинарских занятиях и в процессе самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Рекомендуемая тематика занятий максимально полно реализуется в контактной работе со студентами очной формы обучения. В случае реализации образовательной программы в заочной / очно-заочной форме трудоемкость дисциплины сохраняется, однако объем учебного материала в значительной части осваивается студентами в форме самостоятельной работы. При этом требования к ожидаемым образовательным результатам студентов по данной дисциплине не

зависят от формы реализации образовательной программы.

В случае организации учебной работы с использованием дистанционных образовательных технологий занятия проводятся в электронной информационно-образовательной среде института.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1 Образовательные технологии

В освоении учебной дисциплины «Социология управления» используются следующие **традиционные образовательные технологии:**

- чтение информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические/семинарские занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов;
- собеседование по основным темам дисциплины;
- зачетная аттестация.

5.2.Использование информационных технологий:

- технологии, основанные на использовании ЭИОС института (методические материалы по дисциплине, размещенные на сайте ГСИ);
- Интернет-технологии;
- компьютерные обучающие и контролирующие программы;
- информационные технологии, позволяющие увеличить эффективность преподавания (за счет усиления иллюстративности):
 - *лекция-визуализация* – иллюстративная форма проведения информационных и проблемных лекций;
 - *семинар-презентация* – использование студентами на семинарах специализированных программных средств.

5.3. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, творческая работа, связанная с самопознанием и освоением дисциплины, деловая игра, круглый стол, диспут, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- «мозговой штурм»;
- *диспут* (способ ведения спора, проводимого с целью установления научной истины со ссылками на устоявшиеся письменные авторитетные источники и тщательный анализ аргументов каждой из сторон);
- *дискуссия* (как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы) *применяется на семинарах-дискуссиях, где обсуждаются спорные вопросы с выявлением мнений в студенческой группе;*
- *беседа.*

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в форме зачета.

Конкретный перечень типовых контрольных заданий и иных материалов для оценки результатов освоения дисциплины, а также описание показателей и критериев оценивания компетенций приведен в фонде оценочных средств по дисциплине.

6.1. Формы текущего контроля

- индивидуальное собеседование;
- диспут;
- выполнение практических заданий;
- выполнение рефератов;
- выполнение тестовых заданий.

6.2. Форма промежуточного контроля по дисциплине – зачет

Вопросы к зачету:

1. Предмет, объект и основные задачи социологии управления.
2. Методы социологии управления.
3. Связь социологии управления с другими смежными направлениями.
4. Общее представление об управлении и руководстве.
5. Функции управления.
6. Принципы управления персоналом.
7. Конструкты теории управления в трудах Шэнь Бухая.
8. Концептуальные представления об управлении в трудах ХаньФэя.
9. Принципы управления в древнекитайских трактатах: «искусство войны» и «тридцать Шесть стратагем».
10. Развитие западной теории управления в XX веке.
11. Теория научного менеджмента Ф. Тейлора.
12. Теория административного управления А.Файоля.
13. Бюрократическая теория управления (концепция эффективной Бюрократии) М. Вебера.
14. Хоторнские эксперименты и их влияние на развитие теории управления.
15. Мотивационные теории в практике управления.
16. Современные управленческие подходы.
17. Психологические концепции управления.
18. Общее представление о лидерстве и особенностях организационного лидерства.
19. Функции организационного лидерства.
20. Виды власти организационного лидерства.
21. Эволюция теории лидерства в XX 20 веке.
22. Персоналистический подход.
23. Ситуационный подход.
24. Поведенческий подход.
25. Ценностный подход.
26. Концепция обслуживающего лидерства.
27. Стили руководства(лидерства).
28. Классификация стилей руководства К.Левина.

29. Классификация стилей руководства Р.Блейка и Дж. Моутон.
30. Классификация стилей руководства П. Херси и К.Бланшара.
31. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
32. Задачи организационной культуры.
33. Функции организационной культуры.
34. Типы организационной культуры.
35. Формирование организационной культуры.
36. Поддержание и изменение организационной культуры.
37. Социальные группы и закономерности групповой эффективности.
38. Психологический климат в коллективе.
39. Проблема мобинга в трудовых коллективах.
40. Проблема харассмента в трудовых коллективах.
41. Психологическая сущность основных управленческих теорий.
42. Сущность управленческой теории Ф.Тейлора - ее достоинства и ограничения.
43. Сущность управленческой теории М.Вебера - ее достоинства и ограничения.
44. Сущность управленческой теории А.Файоля - ее достоинства и ограничения.
45. Сущность управленческой теории «школы человеческих отношений» Э.Мэйо - ее достоинства и ограничения.
46. Общие подходы к управлению персоналом организации.
47. Основные этапы работы с персоналом в организации.
48. Основные методы управления персоналом организации.
49. Профессиональный отбор - первый этап управления персоналом организации
50. Повышение профессиональной компетенции работников.
51. Система мотивации персонала в организации.
52. Позитивные методы мотивации персонала.
53. Негативные методы мотивации персонала.
54. Сравнительная характеристика материальных и моральных методов мотивации персонала.
55. Сущность интегративного менеджмента в управленческой деятельности.
56. Основные управленческие функции.
57. Управленческая функция планирования.
58. Управленческая функция организации ресурсов.
59. Управленческая функция контроля.
60. Управленческая функция мотивации.
61. Функция принятия решений.
62. Коммуникативная функция руководителя.
63. Саморегулирующая функция руководителя.
64. Тайм-менеджмент в работе руководителя.
65. Стресс-менеджмент в работе руководителя.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Социология управления : учебник для вузов / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2023. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510889>
Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 190 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07728-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514260>

Дополнительная литература

Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03342-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510816>

Вельмисова, Д. В. Социология рисков и неопределенностей : учебное пособие / Д. В. Вельмисова ; под ред. В. К. Потемкина. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2022. — 111 с. : ил., табл. — ISBN 978-5-7310-5760-8. — Текст : электронный // Университетская библиотека ONLINE : [сайт]. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699841>

Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514364>

Соломатина, Е. Н. Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07729-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511997>

Периодическая литература (библиотека ГСИ)

1. Проблемы управления.
2. Российский журнал менеджмента.
3. Системный администратор.
4. Программные продукты и системы (доступный архив: 2010–2022). — URL: <https://www.iprbookshop.ru/25852.html>.

7.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» - <https://urait.ru/>
2. Университетская библиотека онлайн – www.biblioclub.ru

7.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационно-справочные системы

1. «Система КонсультантПлюс» – компьютерная справочная правовая система - <http://www.consultant.ru/>
2. «Гарант» – справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации - <http://www.garant.ru/>
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. - <http://window.edu.ru/>
4. Национальная информационно-аналитическая система Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - <https://www.elibrary.ru> Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>

Профессиональные базы данных

1. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
2. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp
3. База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect
4. Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа <http://www.sciencedirect.com/>
5. Портал «Psychology-OnLine.Net»
6. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
7. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
8. <http://window.edu.ru/>
9. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы <http://school-collection.edu.ru/>
10. Библиотека. Тематические подборки статей. <http://www.flogiston.ru/>
11. Сайт, посвященный SQL, программированию, базам данных, разработке информационных систем <https://www.sql.ru/>
12. На сайте проекта OpenNet размещается информация о Unix системах и открытых технологиях для администраторов, программистов и пользователей <http://www.opennet.ru/>
13. Библиотека программиста <https://proglib.io>
14. Сообщество IT-Специалистов <https://habr.com/ru/>
15. Сеть разработчиков Microsoft <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/>
16. Сборник статей по информационной безопасности <http://www.iso27000.ru/chitalnyi-zai>
17. Профессиональная база данных «Всероссийская система данных о компаниях и бизнесе «За честный бизнес» // Режим доступа: <https://zachestnyibiznes.ru>
18. Профессиональная база данных Росстата // Режим доступа http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Министерство образования и науки Российской Федерации. 100% доступ - <http://минобрнауки.рф/>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. 100% доступ - <http://obrnadzor.gov.ru/>
3. Федеральный портал «Российское образование». 100% доступ - <http://www.edu.ru/>
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. 100% доступ - <http://fcior.edu.ru/>
6. Электронно-библиотечная система, содержащая полнотекстовые учебники, учебные пособия, монографии и журналы в электронном виде 5100 изданий открытого доступа. 100% доступ - <http://bibliorossica.com/>
7. Федеральная служба государственной статистики. 100% доступ - <http://www.gks.ru>

8. Программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Операционная система Windows 10,
 Microsoft office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Publisher)
 Антивирус Windows Defender (входит в состав операционной системы Microsoft Windows)

Программное обеспечение отечественного производства

Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Reader для Windows
Архиватор HaoZip

9. Материально-техническое обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения учебных занятий используются учебные аудитории, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям; ПК с доступом к сети Интернет, переносной аудио и видеоаппаратурой, интерактивной доской.

Для самостоятельной работы обучающихся используются помещения, оснащенные компьютерной техникой: персональные компьютеры с доступом к сети Интернет и ЭИОС института, принтеры; специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям.

Для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья институтом могут быть представлены специализированные средства обучения, в том числе технические средства коллективного и индивидуального пользования.

10. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Практическое занятие №1

Тема: Социология и психология управления ее предмет и принципы.

Методологические подходы в управлении.

Цель: изучить предмет, методы, задачи и основные направления управления персоналом.

Теоретическая связь:

Управленческая деятельность имеет довольно большое значение в организации работы любого предприятия или организации. Изучением основных принципов и закономерностей данного направления занимается специальный раздел практической психологии, получивший наименование психология управления. В ее основе лежит комплексный анализ существующих условий и определение особенностей деятельности для достижения высокой эффективности работы трудового или социального коллектива. Как и любой вид научной работы, социология и психология управления выделяют предмет, объект, задачи и методы, которые позволяют выстроить закономерную структуру.

Вопросы для обсуждения:

1. Психология и социология управления как науки.
2. Методологические подходы в управлении.
3. Современные направления исследования управления

Ключевые понятия: Объект управленческой психологии, иерархические структуры, проектная организация, матричная организация, формализованность организации

Практическое занятие №2

Тема: Функции управления.

Цель: ознакомиться с методологическими основами управления персонала. Изучить основные этапы становления и исторические предпосылки развития управления.

Теоретическая связь:

На современном этапе развития экономики, когда происходит расширение роли кадрового менеджмента, вырабатываются новые требования к разработке и оценке управления человеческими ресурсами организации, успешное развитие компании напрямую зависит от ее человеческих ресурсов. То есть сегодня человеческие ресурсы – это главное конкурентное преимущество предприятия, так как именно они формируют положительный климат в организации, который всегда способствует совершенствованию производственных и управленческих процессов и продукции, что в свою очередь является основой конкурентных преимуществ и устойчивости компании. В силу этого, сегодня необходимо изменять отношение к управлению человеческими ресурсами. Персонал как ключевой ресурс в реализации целей деятельности компании нуждается в управлении им. Но это самый обременительный из всех активов предприятия, так как разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. В такой ситуации, у любого работника появляются как большие возможности, так и проблемы, что приводит к появлению неопределенности в жизни практически каждого человека. Но личностные и деловые качества являются источником и основой развития любой социально-экономической системы, то есть знания, умения и навыки человеческих ресурсов становятся реальной силой, которая определяет эффективность производства, качество и темпы роста.

Вопросы для обсуждения:

1. Функция управления как общая функция для любых организаций, независимо от характера выполняемой деятельности
2. Решение определенных задач при выполнении каждой функции управления
3. Выполнение всех функций в комплексе при управлении организацией

4. Человеческий фактор, как основной ресурс организации

Ключевые понятия: персонал, руководитель, отдел кадров, кадровая политика, кадровый.

Практическое занятие № 3

Тема: Мотивации к труду и потребности людей в организации.

Цель: дать оценку процессам лидерства и руководства. Изучить основные механизмы принятия решений. Изучить основные подходы к понятию «климат»

Вопросы для обсуждения:

1. Мотивация и ее роль в управлении
2. Теории трудовой мотивации.
3. Мотивация как сложная функция управления.
4. Основные факторы с определенной степенью непредсказуемости как причина, обуславливающая сложность функции мотивации.
5. Человек и организация – сложная система взаимодействия.
6. Руководитель, его ответственность за мотивацию подчиненных.

Ключевые понятия: лидер, руководитель, лидерство, рабочий коллектив, климат, конфликт, моббинг, коллективный интеллект,

Практическое занятие № 4

Тема: Управленческие задачи, их специфика и особенности принятия управленческих решений.

Цель: ознакомить студентов с основными этапами и стадиями развития организации и особенностями управления персоналом на этих стадиях.

Теоретическая часть:

Организации стали неотъемлемой частью современного общества. Наличие системной структуры, определенных целей и связи с окружающей средой являются общими характеристиками для любой организации. Ключевые элементы организации — не здания и не оборудование. Организации создаются людьми и их взаимоотношениями друг с другом. Организация существует, когда люди взаимодействуют для того, чтобы выполнить некоторые действия, необходимые для того, чтобы достичь цели. Современные тенденции в менеджменте подчеркивают важность человеческих ресурсов, и большинство новых подходов основано на предоставлении работникам более широких возможностей, чтобы побудить их учиться и вкладывать свои силы в общее дело, поскольку все они трудятся вместе для достижения общей цели.

В наши дни, чтобы выжить, организация должна изменяться. Успешная организация постоянно находится в динамике. Организация — живой организм, который постоянно движется в направлении роста или спада. Все организации направлены на развитие, а значит, их целью является движение только в положительном направлении, в направлении роста. С развитием организации происходит и эволюция перемен. Первопричина перемен — действие сил, внешних по отношению к организации. Сначала они едва заметны и не ощущаются компанией, воспринимаются как внешнее окружение. Постепенно переменные в технологиях, методах и способах работы проникают в организации конкурентов и партнеров. Появляются новые стандарты качества, времени и работы. Не принимая во внимания изменения и откладывая рассмотрение перемен и дальнейшего развития, организация ставит под угрозу эффективность своей работы. Перемены, которые были не так давно внешними, становятся внутренними. Необходимость перемен становится неизбежной в такой ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста.

2. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).

Ключевые понятия: управление персоналом, организация, адаптивная организационная структура, тип управления, персонал, предприятие.

Практическое занятие № 5

Тема: Стратегия и тактика решения управленческих задач. Методы решения задач.

Цель: ознакомить студентами с основными методами управления персоналом.

Теоретическая часть: Персонал (кадры) — весь штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции. В настоящее время целесообразно рассматривать персонал как основное богатство любой организации. Это важнейший потенциал хозяйственной системы. От его качества и полноты реализации зависит в значительной степени успех в достижении поставленных перед организацией целей. Умелое управление персоналом должно быть направлено на максимально возможную реализацию персонала как потенциала. Управление персоналом — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления. Элементами управления являются: объекты управления, его субъекты, структура, методы и процедуры управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы формирования кадрового состава.
2. Методы поддержания работоспособности персонала
3. Методы реформирования организации

Ключевые понятия: персонал, руководитель, методы руководства, кадровый состав, работоспособность, мотивация, демотивация.

Практическое занятие № 6

Тема: Деловое общение и управленческие конфликты. Производственные отношения. Конфликты и способы их решения.

Цель: ознакомиться с основными теориями стимулирования трудовой деятельности и изучить основные формы стимулирования деятельности.

Теоретическая часть: В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Иногда такая политика бывает успешной, хотя, по существу, она неверна.

Вопросы для обсуждения:

1. Древнекитайская традиция управления.
2. Конструкты в древнекитайской управленческой традиции.
3. Конструкты теории управления в трудах Шэнь Бухая.
4. Концептуальные представления об управлении в трудах ХаньФэя.
5. Принципы управления в древнекитайских трактатах.
6. Общая характеристика развития Западной теории управления в XX веке.
7. Теория научного менеджмента (Ф. У. Тейлор).
8. Теория административного управления (А. Файоль).

9. Теория бюрократической организации труда (М. Вебер).

10. Хоторнские эксперименты и их влияние на развитие теории управления.

Ключевые понятия: мотив, цель, мотивация, демотивация, труд, отдых.

Практическое занятие №7,8

Темы: Социальная ответственность руководителя. Личность в системе управления. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций.

Цель: познакомить студентов с основными теориями управления в древнекитайских трактатах.

Теоретическая часть: Фундаментальными основами управленческой деятельности являются принципы управления. С психологической точки зрения принципы управления являются когнитивными базовыми положениями (убеждениями), сформированными руководителем в процессе личного опыта и предопределяющими его индивидуальный стиль управления, особенности принятия управленческих решений, его отношение к управленческой деятельности, людям, нормам нравственности и морали. В большинстве случаев принципы управления, которыми руководствуются руководители в управленческой практике, недостаточно ими осознаваемы и чаще проявляются в свернутом виде, в том, что принято называть профессиональной интуицией. Однако совершенствование профессионализма управленческой деятельности, основанной только на интуиции, очень затруднительно и обычно малоэффективно. Поэтому изучение принципов управления может выступать инструментом в осмыслении управленческого процесса и формировании профессионального управленческого мировоззрения руководителя.

Вопросы для обсуждения:

1. Общее представление о лидерстве и особенностях организационного лидерства.
2. Сходство и различие понятий «лидерство» и «руководство».
3. Функции организационного лидера.
4. Виды власти организационного лидера.
5. Персоналистический подход.
6. Ситуационный подход.
7. Поведенческий подход.
8. Ценностный подход.
9. Концепция обслуживающего лидерства

Ключевые понятия: управление, традиции в управлении, теории управления, принципы управления, задачи управления, виды управления, формы управления.

Практическое занятие № 9

Тема: Трудности, парадоксы и противоречия в управлении.

Цель: ознакомить студентов с основными этапами развития западной теории управления.

Теоретическая часть:

До начала XX в. целостной теории управления не существовало, работа инженера, администратора была скорее искусством, основанным на интуиции. Однако бурное развитие новых технологий, невиданные ранее масштабы производства со всей остротой поставили вопрос о формировании научных методов управления. Требовалась не абстрактная теория, а научные исследования, нацеленные на решение конкретных проблем, на разработку практических рекомендаций. И не случайно, что основы теории управления производством были заложены людьми, знающими досконально технологию промышленных предприятий и особенности взаимоотношений между рабочими и руководителями. Эли Уитни на своей хлопчатобумажной фабрике первым применил сборочный конвейер, пока еще неподвижный, внедрил идею взаимозаменяемости деталей и методы контроля качества. Ч. Бэббидж, стремясь к повышению производительности труда, практически осуществил специализацию рабочих, он

изучал кинематику технологических операций, роль инструментального парка, размещение предприятий, влияние многих, иногда совершенно не связанных между собой факторов, от цвета стен и профсоюзов до производственного оборудования, на эффективность трудового процесса («Экономика машин и промышленных предприятий»). Но главным, непостижимо смелым и на многие годы опережающим свой век достижением творческой мысли Бэббиджа было создание им знаменитой «аналитической машины», освобождающей человека от выполнения рутинных арифметических операций, — прообраза цифровых вычислительных машин далекого будущего.

Вопросы для обсуждения:

1. Объективный характер управления и субъективные способы его осуществления – основное противоречие внутри управления.
2. Стабильность в управлении при постоянном движении вперед.
3. Макросфера организаций. Динамическое неравновесие.
4. Ошибки человеческого фактора и их влияние на внутриорганизационные процессы.
5. Методы управления.
6. Роль авторитаризма в современном управлении. Авторитаризм в управлении. Роль бюрократии в современном управлении
7. Отношения с конкурентами. Трудности управления современными организациями.

Ключевые понятия: менеджмент, управление, принципы управления, теории управления, руководитель, персонал.

БАНК ТЕСТОВ

Примерные варианты тестов:

1. Первая школа научного управления была представлена:
 - а) рационалистической школой;
 - б) классической школой;
 - в) поведенческой школой.

2. В ходе экспериментов Ф. Тэйлора производительность труда была достигнута за счет:
 - а) интенсификации труда;
 - б) рационализации труда;
 - в) экстенсификации труда.

3. Методологическую основу научной школы управления составлял:
 - а) подход к организации как состоящей из самостоятельных, изолированных друг от друга элементов;
 - б) процессный подход к организации как целостной системе;
 - в) ситуационный подход к управлению организацией.

4. Управленческий рационализм классических школ исходил из факта, что:
 - а) организация есть открытая система; приспособленная к постоянным изменениям внешней среды;
 - б) организация есть закрытая система, в которой контроль является решающим в управлении;
 - в) организация есть система сознательной координации усилий людей, взаимодействующая с внешней средой.

5. Административная школа управления внесла вклад в обоснование:
 - а) принципов управления промышленным предприятием;
 - б) принципов повышения производительности;
 - в) принципов повышения качества продукции.

6. Модель «рациональной бюрократической организации» была разработана:

- а) Р. Михельсом;
- б) М. Вебером;
- в) М. Острогорским.

7. Сфера применимости модели «рациональной бюрократии» М. Вебера:

- а) армия;
- б) государственные учреждения первой половины XIX в.;
- в) рыночная экономика.

8. Критика бюрократической модели Вебера основана на том, что она:

- а) игнорирует систему неформальных отношений в организации;
- б) дисфункциональна;
- в) носит авторитарный характер.

9. Теория «человеческих отношений» открыла, что организация – это:

- а) совокупность людей, выполняющих общие задачи;
- б) сложная система, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на неформальной основе;
- в) бюрократическая организация, в основе которой система правил, норм, формальных процедур.

10. Иерархическая теория потребностей была разработана

- а) Д. МакГрегором;
- б) Э. Мэйо;
- в) А. Маслоу.

11. Предметом изучения поведенческой школы является:

- а) мотивация работников;
- б) патологии в организации;
- в) конкуренция.

12. Самый высокий уровень потребностей человека определялся А. Маслоу:

- а) в самоуважении;
- б) в самовыражении;
- в) в стремлении к ответственности.

13. А. Богданов является автором концепции:

- а) «организационного управления»;
- б) «физиологического оптимума»;
- в) «административной емкости».

14. Во главу управления П. Друкер ставил:

- а) цель организации;
- б) функции организации;
- в) методы организации.

15. По мнению А. Файоля, принцип единоначалия и власти означает:

- а) персональную ответственность руководителя;
- б) централизацию управления;
- в) возможность получения работником приказов только от одного лица.

16. Основоположителем процессного подхода к управлению является:

- а) Ф. Тэйлор;
- б) А. Файоль;
- в) Г. Эмерсон.

17. Школа «человеческих отношений» делала основной упор:

- а) на использование механизмов самоорганизации и группового контроля за поведением работников;
- б) на использование механизмов формальной регуляции поведения;
- в) на четкое распределение сфер компетенции и властных полномочий.

18. Э. Мэйо исходил из того, что «человеческие отношения» – это:

- а) наука, основанная на законах развития организации;
- б) искусство, которое управляющий должен понимать и уметь применять;
- в) наука и искусство, суть которых состоит в применении науки к реальностям ситуации, а следовательно, к практике.

19. Подход к управлению как к процессу функционирования кооперированной системы получил развитие:

- а) в ситуационном подходе;
- б) в системном подходе;
- в) в операциональном подходе.

20. Ситуационный подход в управлении основан:

- а) на универсальных принципах управления;
- б) на понимании организации как адаптирующейся к изменяющимся условиям;
- в) на трактовке стратегии организации как зависящей от уникальности управленческой ситуации.

21. Идея об определяющей роли внешней среды в функционировании организации получила развитие:

- а) в ситуационном подходе к управлению;
- б) в системном подходе;
- в) в бихевиористском подходе к управлению.

22. По степени связи с окружающей средой системы бывают:

- а) статическими и динамическими;
- б) открытыми и закрытыми;
- в) простыми и сложными.

23. Первые школы управления основным объектом своего внимания делали факторы:

- а) внутренней среды;
- б) внешней среды;
- в) внутренней и внешней среды.

24. Социальное управление – это:

- а) поддержание режима деятельности, направленного на реализацию программы;
- б) процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект для достижения определенных результатов;
- в) способность целостных динамичных образований производить целенаправленную перестройку своих организмов сообразно с изменениями условий внутренней и внешней среды их существования.

25. Субъект управления – это:

- а) физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;
- б) управляемая система;
- в) физическое лицо, оказывающее влияние.

30. Обратная связь:

26. Типы социальных регуляторов в управлении:

- а) целевое управляющее воздействие;
- б) организационный порядок;
- в) что еще? _____

27. Самоорганизация:

- а) основана на взаимодействии спонтанных регуляторов, присуща любой социальной системе;
- б) носит избирательный характер;
- в) является продуктом целевого воздействия.

28. Социально-психологические факторы самоорганизации:

- а) право;
- б) общественное мнение;
- в) демографические процессы.

29. Классификация управленческой деятельности по дихотомическому признаку предполагает выделение:

- а) инновационного, ситуационного, внешнего управления;
- б) коллегиального, единоличного управления;
- в) централизованного, планового управления.

30. Формальная организация – это:

- а) система закрепления профессиональных позиций в организации;
- б) система установленных администрацией правил, стандартов, предписаний, регулирующих поведение работников и деятельность организации;
- в) формальная структура разделения труда в организации.

31. Феномен формализации управленческих и деловых отношений как важнейший признак современных административных организаций был впервые проанализирован:

- а) М. Вебером;
- б) А. Файолем;
- в) Ф. Тейлором.

32. Простейшей и старейшей организационной структурой является:

- а) функциональная;
- б) линейно-функциональная;
- в) линейная.

33. Достоинством линейной структуры является:

- а) четкость распорядительства, личная ответственность руководителя, перегрузка менеджеров высшего звена;
- б) высокие требования к руководителю, быстрая реакция менеджера;
- в) единство и четкость распорядительства, быстрота реакции, личная ответственность руководителя.

34. Недостатком линейно-функциональной структуры является:

- а) сложность осуществления коммуникаций между различными функциональными подразделениями;
- б) недостаточная прозрачность персонала;
- в) малая экономичность.

35. Принципом выделения дивизиональной организационной структуры является:

- а) функциональный, региональный;
- б) региональный, продуктовый, клиентский;
- в) функциональный, территориальный.

36. Преимущество проектной (матричной) организационной структуры состоит в том, что она:

- а) адаптивна;
- б) рациональна;
- в) облегчает коммуникации в организации.

37. Особенностью управления сетевыми структурами является:

- а) принцип жесткой вертикальной иерархии;
- б) переход к принципу управления по проектам;
- в) инновационность.

38. Миссия – это:

- а) генеральная стратегическая цель, характеризующая предназначение и философию организации;
- б) генеральная стратегическая цель, в основе которой стремление увеличить прибыль организации;
- в) генеральная стратегическая цель, сформулированная в определенных временных рамках и указывающая на важнейшие ценности организации.

39. Функции целей:

- а) определяют характер организации, обеспечивают ее признаваемость;
- б) определяют характер и особенности организации, уменьшают ее неопределенность, обеспечивают сплоченность усилий;
- в) формулируют смысл организации, составляют основу ее сплоченности.

40. Требования к целям:

- а) должны быть конкретными, реальными, гибкими, совместимыми, не противоречивыми, признаваемыми;
- б) должны быть доступными, непротиворечивыми, призывающими к успеху;
- в) должны быть конкретными, инновационными, адаптивными, признаваемыми, законными.

41. Чертами метода управления по целям являются:

- а) контроль за подчиненными в процессе постановки целей, обсуждение целей на всех организационных уровнях, связь целей с оценкой их исполнения;
- б) участие подчиненных в постановке целей, контроль за их реализацией со стороны администрации, связь целей с оценкой их исполнения;
- в) участие подчиненных в постановке целей, интеграция целей во все организационные уровни, связь целей с оценкой их исполнения.

42. Стратегическое управление – это:

- а) такое управление, которое осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения;
- б) процесс формулировки стратегии по этапам;
- в) набор действий и решений по выполнению стратегий, разработанных для достижения целей организации.

43. Термин «стратегическое управление» был введен в обиход:

- а) в 50-е гг. XX в.;
- б) в конце 60-х – начале 70-х гг. XX в.;
- в) в 80-х гг. XX в.

44. В зависимости от характера решаемых задач управленческие решения бывают:

- а) текущими, тактическими, стратегическими;
- б) ситуационными, программными, инициативными;
- в) экономическими, организационными технологическими и пр.

45. Социальная технология – это:

- а) средство перевода объективных законов на язык общественной практики;
- б) инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших издержках;
- в) процедура осуществления действий в различных областях социальной практики.

46. Структура модели социальной технологии включает в себя следующие процедуры:

- а) формирование цели, принятие решения, организация социального действия, анализ результатов;
- б) принятие решения; организация социального действия, анализ результатов;
- в) прогнозирование, формирование цели, организация социального действия, анализ результатов.

47. Особенности социальных технологий:

- а) наименее наукоемкие, легко алгоритмируются, высокий коэффициент гарантированности достижений успеха;
- б) самые наукоемкие, трудно алгоритмируются, имеют низкий коэффициент гарантированности достижений успеха;
- в) не требуют профессиональной подготовки и овладения социальной технологией.

48. Социальные инновации – это:

- а) технико-технологические нововведения;
- б) экономические нововведения;
- в) управленческие нововведения.

50. Инновационное противоречие – это:

- а) противоречие между целью системы и условиями ее осуществления;
- б) противоречие между целью и задачами системы;
- в) противоречие между целью и стабильностью системы и ее изменением.

51. Этапы инновационного процесса:

- а) обнаружение импульса перемен, осознание потребности в изменениях, преодоление сопротивления;

б) осознание потребности в изменениях, обнаружение импульса перемен, преодоление сопротивления;

в) осознание потребности в изменениях, преодоление сопротивления, обнаружение импульса перемен.

52. Особенности инновационного изменения:

а) системный характер, поисковый характер;

б) рисковый характер, системный характер;

в) катастрофический и поисковый характер.

53. Факторы, определяющие организационное поведение:

а) менталитет, ценности, социальные нормы, мотивы, роли, поступки;

б) социокультурная среда, менталитет, хозяйственная деятельность, ценности, ценностные ориентации, социальные нормы, мотивы, статусы, роли;

в) хозяйственная деятельность, ценностные ориентации, социальные нормы, мотивы, роли, поведенческие образцы.

54. Стимул – это:

а) цель, ради которой применяется вознаграждение;

б) будущие желаемые результаты, на которые претендует личность;

в) блага, ради достижения или сохранения которых индивид готов затрачивать труд.

55. Управляемость организации – это:

а) степень контроля, осуществляемого управляющей подсистемой по отношению к управляемой;

б) степень автономии, сохраняемой управляемой подсистемой по отношению к управляющей;

в) степень контроля, осуществляемого управляющей подсистемой по отношению к управляемой – с одной стороны, и степень автономии, которую управляемая подсистема сохраняет по отношению к управляющей – с другой.

56. Границы управляемости:

а) имеют объективное происхождение;

б) имеют субъективное происхождение;

в) имеют объективное и субъективное происхождение.

57. Элементами руководства являются:

а) процесс влияния на подчиненных, наличие последователей, наличие общей цели;

б) наличие определенных социально-психологических и профессиональных качеств; побуждение других к деятельности;

в) усилия на достижение цели, нахождение адекватных для этого средств.

58. Конфликт в организации – это:

а) противоречие между объектом и субъектом управления;

б) тип поведения, основанный на столкновении и борьбе активно взаимодействующих субъектов;

в) отсутствие согласия, несовпадение интересов.

59. По форме проявления конфликты можно подразделить:

а) на явные, латентные, актуальные и потенциальные;

б) на внутриличностные, межличностные, межгрупповые;

в) на деструктивные, конструктивные.

60. Наиболее эффективный способ разрешения конфликта:

- а) односторонний;
- б) компромиссный;
- в) интегративный.

61. Социальное прогнозирование – это:

- а) форма предвидения, выражающая предсказание тех или иных событий или явлений;
- б) форма опережающего отражения действительности;
- в) вероятностное утверждение о будущем с относительно высокой степенью достоверности.

62. Типами социального прогнозирования являются:

- а) поисковый, нормативный, целевой, экстраполяционный;
- б) альтернативный, нормативный, целевой;
- в) краткосрочный, долгосрочный, целевой.

63. Социальное проектирование – это:

- а) форма социального предвидения;
- б) научно обоснованное конструирование системы параметров будущего объекта;
- в) специфическая деятельность по решению социальных задач.