Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Фёдоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.04.2023 17:09:21
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Образовательное частное учреждение высшего образования
«ГУМАНИТАРНО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДЕНО
заседанием Ученого совета
протокол № 7 от 28.06.2022 г.
приказ ректора об утв. ОП ВО
№ 01-03/69 П от 29.06.2022 г.
Ректор _____ Л.Ф. Логинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Код и направление подготовки:

38.03.04 «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

Направленность
«Государственное и муниципальное управление»

Квалификация: **бакалавр**

Красково - 2022

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

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

Разработчики:

д.с.н., доц		Кравцов Д.Л.
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Общеобразовательных дисциплин» протокол № 9 от 16.06.2022 г.

Заведующий кафедрой
Д.ф.н., проф. _____ Кузнецова Т.Ф.
подпись

Наименование дисциплины – «Социология управления»

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

Целью освоения дисциплины «Социология управления» является: ознакомление обучающихся с историей и современным состоянием социологии управления как особой отрасли социологической науки, изучающей закономерности, формы и методы целенаправленного управленческого воздействия на социальные структуры и процессы, которые имеют место в обществе, его отдельных подсистемах и организациях, а также исследующей отношения по управлению, складывающиеся между людьми и их группами в процессе совместного выполнения задач, основными понятиями и категориями науки, особенностями развития мировой и отечественной социологической культуры управления.

Задачи дисциплины:

-повышение уровня мировоззренческой и гуманитарной подготовки студентов путем овладения знаниями о социально-экономических связях и отношениях, способах их организации, закономерностях функционирования и развития;

- формирование у студентов представлений об особенностях социологии управления как отрасли научного знания;

- изучение специфики социально-экономических отношений в процессе управления;

- овладение основами методологии и методики анализа управленческих процессов.

Дисциплина **«Социология управления»** в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся активной гражданской позиции, уважения к правам и свободам человека, воспитание чувства ответственности, самостоятельно мыслить, развивает профессиональные умения, системы осознанных знаний.

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;

ПК-3 Способен к использованию инструментов качественного и количественного анализа при оценке результатов работы органов государственного и муниципального управления, программ и итогов социально - экономического развития страны, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, отраслей экономики и социальной сферы.

Подготовка по дисциплине реализуется на основе справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (Принят Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации); справочника типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы (Принят Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации); анализа требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями.

Матрица связи дисциплины «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 осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;	**УК-1.2.** Осуществляет критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников	**УК-1.2.**	**УК-1.2.1** **Знать:** основные теории, базовые концепции и ключевые понятия социологии управления; основные методы социологического исследования и анализа процессов управления; **УК-1.2.2** **Уметь:** синтезировать и анализировать социально значимые проблемы и управленческие процессы в государственном и муниципальном управлении; **УК-1.2.3** **Владеть:** навыками проведения самостоятельного социологического исследования процессов управления и управленческой деятельности; навыками эффективного решения управленческих проблем путем овладения методами социологического анализа системы управления
ПК-3 Способен к использованию инструментов качественного и количественного анализа при оценке результатов работы органов государственного и муниципального управления, программ и итогов социально - экономического развития	**ПК-3.1** Демонстрирует знание сущности инструментов качественного и количественного анализа при оценке результатов работы органов государственного и муниципального управления, программ и итогов социально - экономического развития страны, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, отраслей экономики и социальной сферы	**ПК-3.1**	**ПК-3.1.1** **Знать:** теорию и методологию социологии управления, ее основные принципы, всё многообразие используемых методов; инструменты качественного и количественного анализа при оценке результатов работы органов государственного и муниципального управления; **ПК-3.1.2** **Уметь:** оценивать и определять пути совершенствования процессов управления на основе анализа влияния социально-экономических факторов; **ПК-3.1.3**

страны, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, отраслей экономики и социальной сферы.			**Владеть:** навыками применения способов, методов, средств при оценке результатов работы органов государственного и муниципального управления; навыками использования методов социальной диагностики и социологического анализа в решении управленческих задач в разных отраслях экономики и социальной сферы

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1. Дисциплина ОП. Часть, формируемой участниками образовательных отношений.

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 сроки их изучения

Код дисциплины	*Дисциплины, предшествующее перед дисциплиной*	*Семестр*
Б1.О.01	История (история России, всеобщая история)	1
Б1.О.02	Философия	1
Б1.О.03	Политология	1
Б1.О.06	Основы информационной культуры и информатика	1
Б1.О.08	История государственного и муниципального управления	1

Связь дисциплины **«Социология управления»** с последующими дисциплинами и сроки их изучения

Код дисциплины	*Дисциплины, следующие за дисциплиной*	*Семестр*
Б1.О.22	Социально-экономическая статистика	3
Б1.О.23	Информационно-аналитические системы в государственной сфере	4
Б1.В.04	Государственное регулирование экономики	4
Б1.В.05	Основы математического моделирования социально-экономических процессов	4
Б1.В.07	Государственное планирование и прогнозирование	5
Б1.В.12	Региональное управление и территориальное планирование	6
Б1.В.13	Экономика государственного и муниципального сектора	6
Б1.В.14	Государственная социальная политика	7
Б1.В.ДВ.03.01	Социально-экономическое прогнозирование	8
Б1.В.ДВ.03.02	Управление в социальной сфере	8

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	2	4
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е):	3	3
Контактная работа с преподавателем всего (в акад. часах), в том числе:	38	26
Занятия лекционного типа (лекции)	18	16
Занятия семинарского типа (практические занятия, семинары)	18(4)*	8(4)*
Занятия лабораторного типа (лабораторные работы)	-	-
Текущая аттестация	1	1
Консультации (предэкзаменационные)	-	-
Промежуточная аттестация	1	1
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	70	82
Форма промежуточной аттестации:		
зачет/ дифференцированный зачет	зачет	зачет
экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины (в акад. часах)	108	108

**Практические занятия частично проводятся в форме практической подготовки обучающихся при освоении программы учебной дисциплины, в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.*

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.1. Тематическое планирование

Тема 1. Управление в системе научного знания

Управление. Субъект и объект управления. Задачи управленческой деятельности. Методы управления. Развитие науки об управлении. Основные теории управления и их эволюция.

Тема 2. Социология управления: основные понятия и содержание

Социология как наука об обществе. Место социологии управления в структуре социологического знания. Объект и предмет социологии управления, ее задачи, функции. Социальное управление, его отличительные особенности. Субъекты и объекты социального управления. Особенности государства как субъекта социального управления. Модели социального управления. Методы исследования социальных процессов

Тема 3. Социальная сфера как объект социального управления

Понятие социальной сферы, ее элементы. Основные характеристики социальной сферы. Регулятивная, адаптивная и другие функции социальной сферы. Факторы влияния на специфику региональных социальных сфер: географический, экономический,

социокультурный, информационный и политический. Управленческий и социальный контроль. Функции контроля. Элементы системы социального контроля. Требования к контролю. Выбор методов контроля.

Тема 4. Социальные институты и социальные организации. Их сущность и роль в управлении обществом

Социальный институт. Институциональные роли в управленческих процессах. Функции социальных институтов в управлении обществом (реляционная, регулятивная, культурная, интегративная). Институционализация видов деятельности как механизм государственного управления и отстаивания государственных интересов. Полномочия в управлении. Управленческая ответственность.

Тема 5. Социальная среда управления

Социальная среда управления, ее составляющие и характеристики. Агрессивность социальной среды. Управление в экстремальных ситуациях. Характеристики экстремальных ситуаций. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения. Продуктивная среда управления. Компоненты продуктивной среды и ее формирование.

Тема 6. Социальная организация как объект управления

Понятие социальной организации. Понятие бюрократии, основные подходы к интерпретации бюрократии. Бюрократия как социальная общность. Организация как система социальных групп, ее основные признаки. Механизмы образования организаций. Разновидности организаций. Роль иерархии в управлении организацией. Специфика формальных и неформальных отношений. Понятие социального статуса и социальной роли в организации.

Тема 7. Организационная культура и ее роль в управлении

Организационная культура как социальное явление, ее основные элементы. Формирование организационной культуры. Роль руководителя в формировании организационной культуры. Типологии организационной культуры. Методы изучения организационной культуры.

Тема 8. Мотивация и ее значение в социальном управлении

Мотивация поведения личности в организации как основной принцип современной модели управления. Понятие мотивации и ее структура. Теории мотивации. Психология применения средств стимулирования. Функции стимулирования. Условия эффективного стимулирования.

Тема 9. Конфликты и их роль в управлении

Конфликт. Объективные и субъективные элементы конфликта. Классификация конфликтов. Этапы развития конфликта. Формы возможного поведения в условиях конфликта. Выбор стратегии разрешения конфликта. Матрица Томаса-Килмена. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.

Тема 10. Социальное прогнозирование и проектирование.

Сущность социального прогнозирования. Типы социального прогнозирования. Эффективность социальных прогнозов. Прогностические эффекты. Информация в прогнозировании. Неопределенность прогноза, понятие глубины прогноза. Анализ объектов прогнозирования. Принципы и методы анализа. Сферы социального прогнозирования и типологии прогнозов. Социальное проектирование как форма выражения прогностической функции управления. Сущность социального

проектирования его методы. Этапы социального проектирования. Виды социального проектирования. Понятие социальной технологии. Этапы технологизации социальных процессов. Факторы, влияющие на успешность социальных технологий.

4.2. Содержание практических/семинарских занятий

№	Содержание семинаров	Виды семинаров	Текущий контроль
1.	**Феномен социального управления** **СЕМИНАР:** 1. Понятие социального управления. 2. Элементы социального управления: прогнозирование, планирование, проектирование. 3. Субъект и объект социального управления.	- беседа - диспут	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
2.	**Управление социальными процессами** **СЕМИНАР:** 1.Понятие социального процесса. Модели социальных процессов. 3.Механизм воздействия на социальный процесс. 4. Виды социальных процессов (социально-экономический, социально-политический, социотехнический).	- беседа - диспут	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
3.	**Социальная организация как объект управления** **СЕМИНАР:** *Диспут: «Организация как социальная группа. Феномены группового взаимодействия»* 1.Понятие социальной организации. 2.Организация как система социальных групп. 3.Разновидности организаций. 4. Механизмы образования и этапы развития организаций. 5. Специфика формальных и неформальных отношений.	- беседа - диспут	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
4.	**Организационная культура** **СЕМИНАР:** *Дискуссия: Сравнительный анализ российской, американской и японской модели*	- беседа -работа в мини-	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов

	ОК. 1.Понятие, основные элементы и формы организационной культуры. 2.Функции организационной культуры. 3. Виды организационной культуры. 4.Управление организационной культурой.	группах -дискуссия	семинарских занятий.
5.	**Потребности, мотивация и вознаграждение в социальном управлении (2)*** **СЕМИНАР:** *Творческая работа: «Выбор при поощрении».* 1.Потребности и их роль в управленческом процессе. 2.Цели и интересы как выражение потребностей. 3. Теории мотивации. 4. Вознаграждение как фактор мотивации.	- беседа - творческая работа в мини-группах - дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
6.	**Управление организационными конфликтами (2)*** **СЕМИНАР:** *Анализ конкретной ситуации: Компания «Аранта».* 1.Понятие конфликта. 2. Виды конфликтов в организации. 3. Стили поведения в конфликте. 4. Методы разрешения конфликтов.	- анализ конкретной ситуации -дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
7.	**Власть в управлении организацией** **СЕМИНАР:** *Деловая игра: «Лидер или руководитель?».* 1.Власть и ее источники 2. Соотношение власти и авторитета. 3.Личность руководителя как носителя власти. 4.Функции и структура деятельности руководителя. 5.Понятие управленческого стиля и его эффективность.	- беседа - деловая игра	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
8.	**Средства социальной диагностики в управлении организацией** **СЕМИНАР:** *Упражнение: Диагностика стиля управления*	- беседа - творческая работа	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов

	коллективом. 1. Цели и задачи социальной диагностики. 2. Организация диагностического исследования. 3. Методы социальной диагностики.		семинарских занятий.
9.	**Социальное прогнозирование** **СЕМИНАР:** 1.Экстраполяционные методы прогнозирования. 2. Экспертные методы прогнозирования. 3. Метод Дельфи. 4. Методы мозгового штурма. 5. Метод фокус-групп в социолого-управленческих исследованиях.	- беседа - дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
10.	**Социальное проектирование** **СЕМИНАР:** 1.Сущность социального проектирования. 2.Этапы социального проектирования. 3.Виды социального проектирования. 4.Понятие социальной технологии.	- беседа - «мозговой штурм»	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.

*- реализуется в форме практической подготовки

4.3. Самостоятельная работа студента

№	Наименование темы дисциплины	Формы подготовки
1.	**Феномен социального управления** 1. Понятие социального управления. 2. Элементы социального управления: прогнозирование, планирование, проектирование. 3. Субъект и объект социального управления.	- работа с учебной литературой; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
2.	**Управление социальными процессами** 1.Понятие социального процесса. Модели социальных процессов. 3.Механизм воздействия на социальный процесс. 4. Виды социальных процессов (социально-экономический, социально-политический,	- работа с нормативно-правовой документацией; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.

	социотехнический).	
3.	**Социальная организация как объект управления** 1.Понятие социальной организации. 2.Организация как система социальных групп. 3.Разновидности организаций. 4. Механизмы образования и этапы развития организаций. 5. Специфика формальных и неформальных отношений.	- работа с учебной литературой; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
4.	**Организационная культура** 1.Понятие, основные элементы и формы организационной культуры. 2.Функции организационной культуры. 3. Виды организационной культуры. 4.Управление организационной культурой.	- работа с учебной литературой; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
5.	**Потребности, мотивация и вознаграждение в социальном управлении** 1.Потребности и их роль в управленческом процессе. 2.Цели и интересы как выражение потребностей. 3. Теории мотивации. 4. Вознаграждение как фактор мотивации.	- работа с учебной литературой; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
6.	**Управление организационными конфликтами** 1.Понятие конфликта. 2. Виды конфликтов в организации. 3. Стили поведения в конфликте. 4. Методы разрешения конфликтов.	- работа с учебной литературой - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
7.	**Власть в управлении организацией** 1.Власть и ее источники 2. Соотношение власти и авторитета. 3.Личность руководителя как носителя власти. 4.Функции и структура	- работа с учебной литературой - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.

	деятельности руководителя. 5.Понятие управленческого стиля и его эффективность.	
8.	**Средства социальной диагностики в управлении организацией** 1. Цели и задачи социальной диагностики. 2. Организация диагностического исследования. 3. Методы социальной диагностики.	- работа с учебной литературой - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
9.	**Социальное прогнозирование** 1.Экстраполяционные методы прогнозирования. 2. Экспертные методы прогнозирования. 3. Метод Дельфи. 4. Методы мозгового штурма. 5. Метод фокус-групп в социолого-управленческих исследованиях.	- работа с учебной литературой - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.
10.	**Социальное проектирование** 1.Сущность социального проектирования. 2.Этапы социального проектирования. 3.Виды социального проектирования. 4.Понятие социальной технологии.	- работа с учебной литературой - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к семинару; - подготовка к тестированию.

Информационный проект **–** проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм и т.д.

Примерные темы ***информационных проектов (рефератов)***:

1.Современные технологии мотивации труда и практика их применения в органах государственного и муниципального управления и ГУПах.

2.Лидерство в управлении, его социальная роль. Технологии формирования лидеров на предприятиях современной России.

3.Формирование организационной культуры на предприятиях современной России.

4.Формирования мотивации достижения и карьерных устремлений сотрудников в деятельности органов власти, государственных и муниципальных предприятий.

5.Современные проблемы российского общества и их роль в его социальном и политическом развитии.

6.Формы проявления агрессивности современной среды управления, ее влияние на деятельность органов государственного и муниципального управления, предприятий России.

7.Информационные технологии в социальном управлении и прогнозировании.

8.Особенности социально-политического прогнозирования.

9.Совершенствование качества социального прогнозирования.

10. Прогностические эффекты в практике управления.

11. Использование методики ПАТТЕРН в органах власти (в практике деятельности современных российских предприятий).

12. Практика применения метода фокус-групп в исследовании и прогнозировании социально-экономических и политических процессов.

13. Современные инновационные процессы, их моделирование и прогнозирование.

14. Переходные процессы, особенности их моделирования и прогнозирования.

15. Управление как социальная технология

16. Роль традиций и инноваций в формировании культуры организации

17. Современные тенденции управления организацией

18. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия

19. Коммуникативные роли и стили в организации

20. Инновационные игры в управленческой практике

21. Традиционность и современность в понимание бюрократии

22. Условия адаптации индивида в организации

23. Диагностика и предупреждение конфликтов в организации

24. Партисипативный стиль как механизм регулирования взаимодействий руководитель – подчиненный

25. Социальные и групповые нормы как регуляторы поведения личности

26. Руководитель как источник формирования организационной культуры

27. Анализ управления организационной культурой (на конкретном примере)

4.4. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Номер раздела, темы дисциплины	***Компетенции***	***Контактная работа***		***Лекции***		***Практические занятия, Семинары***		***Самост. работа студентов***	
Формы обучения		***ОФО***	***ОЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***
Тема 1	УК-1; ПК-3	4	6	2	2	2	2	6	8
Тема 2	УК-1;							6	8

	ПК-3								
Тема 3	УК-1; ПК-3	4		2	2	2		6	8
Тема 4	УК-1; ПК-3	4		2		2		6	10
Тема 5	УК-1; ПК-3	4	8	2	2	2(2)*	4(4)*	8	8
Тема 6	УК-1; ПК-3	4		2	2	2(2)*		8	8
Тема 7	УК-1; ПК-3	4	10	2	2	2	2	8	8
Тема 8	УК-1; ПК-3	4		2	2	2		8	8
Тема 9	УК-1; ПК-3	4		2	2	2		8	8
Тема 10	УК-1; ПК-3	4		2	2	2		6	8
Текущая аттестация	УК-1; ПК-3	1							
Консультации (предэкзаменационные)		-		-	-	-	-	-	-
Промежу-точная аттестация	УК-1; ПК-3	**1**							
Всего:		**38**	**26**	**18**	**16**	**18(4)***	**8(4)***	**70**	**82**

*- реализуется в форме практической подготовки

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 занятиям семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) начинаются с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к вопросам занятий семинарского типа. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. При подготовке обязательно требуется изучение дополнительной литературы по теме предстоящего 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 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 занятиям лекционного типа, поскольку они являются важной формой организации учебного процесса: знакомят с новым учебным материалом; разъясняют учебные элементы, трудные для понимания; систематизируют учебный материал; ориентируют 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 источникам, рекомендованным согласно учебно-методическому обеспечению дисциплины;
- 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 формам промежуточного контроля по дисциплине необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения. В самом начале учебного курса обучающемуся следует познакомиться со следующими учебно-методическими материалами:

- рабочей программой дисциплины;
- планируемыми результатами обучения;
- тематическими планами занятий лекционного и семинарского типа;
- контрольными мероприятиями текущей и промежуточной аттестации;
- перечнем учебно-методического обеспечения дисциплины;
- перечнем вопросов к промежуточной аттестации.

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 промежуточной аттестации.

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

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Образовательные технологии

В освоении учебной дисциплины используются следующие **традиционные образовательные технологии:**

- чтение информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические/семинарские занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой;

- тестирование по основным темам дисциплины (промежуточный контроль);
- зачет.

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:
- *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;*

Технологии проблемного обучения – *использование проблемных лекций*:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

К ***проблемным лекциям*** относятся **следующие:**
- *Социальная среда управления, ее составляющие и характеристики.*
- *Агрессивность социальной среды.*
- *Управление в экстремальных ситуациях.*
- *Характеристики экстремальных ситуаций.*
- *Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения.*

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.

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 и групповое собеседование;
- мониторинг результатов практических/семинарских занятий;
- выполнение тестовых заданий;
- выполнение заданий в форме практической подготовки;
- проверка информационных проектов.

6.2. Тестовые задания:

См. приложение – «Банк тестов»

6.3. Форма промежуточного контроля по дисциплине –зачет

Вопросы к зачету

1. Типы и направления исследований в социологии управления. Объект и предмет социологии управления.
2. Роль потребностей в управлении. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
3. Социальные проблемы в управленческой деятельности. Выявление социальных проблем.
4. Методы постановки социальных проблем в управлении.
5. Критерии разрешимости проблемы.
6. Способы предупреждения и решения проблем.
7. Социальная роль, принципы построения социальных ролей.
8. Структурные элементы конфликта в управлении.
9. Формы производственных конфликтов.
10. Институционализация.
11. Понятие и признаки социальной организации.
12. Законы функционирования и развития социальных организаций.
13. Разновидности социальных организаций.
14. Полномочия в системе управления. Виды полномочий.
15. Управляемость.
16. Организационная патология и формы ее проявления.
17. Мотивация достижения и воля к власти.
18. Организационная культура и ее основные элементы.
19. Функции организационной культуры для сотрудника.
20. Функции организационной культуры для организации.
21. Типология организационной культуры Г. Хофштеде.
22. Социальное предвидение. Требования к процессу социального предвидения.
23. Социальное прогнозирование. Сущность.
24. Поисковое прогнозирование и нормативное.
25. Методы социального прогнозирования.
26. Сущность и методы социального проектирования.
27. Виды социального проектирования.
28. Социальное планирование. Сущность и уровни.
29. Методы социального планирования.
30. Социальные технологии. Понятие и специфика.
31. Этапы социальных технологий.

32. Среда управления. Формирование продуктивной рабочей среды.
33. Экстраполяционные методы прогнозирования.
34. Методы качественного экстраполяционного прогнозирования.
35. Методы количественного экстраполяционного прогнозирования.
36. Динамический ряд и его составляющие.
37. Глубина прогноза. Способы определения максимальной глубины прогнозирования.
38. Экспертные методы в прогнозировании. Область применимости.
39. Формирование экспертной группы.
40. Подготовка и проведение экспертизы.
41. Обработка результатов экспертных оценок.
42. Метод Дельфи.
43. Метод деструктивной отнесенной оценки.
44. Моделирование социальной динамики. Виды моделей социальных процессов.
45. Метод фокус-групп в прогнозировании.
46. Сферы социального прогнозирования.
47. Прогностические эффекты. Нейтральные прогнозы, конструктивные прогнозы.
48. Прямые прогностические эффекты.
49. Обратные прогностические эффекты.
50. Типы индикаторов при прогнозировании и планировании в государстве.
51. Система прогнозов в социально-экономической стратегии государства.
52. Особенности социально-политического прогнозирования.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Деханова, Н. Г. Социология государственной службы : учебное пособие для вузов / Н. Г. Деханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 108 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08051-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491392

Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492286

Социология управления : учебник и практикум для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476866

Дополнительная литература

Борщевский, Г. А. Связи с общественностью в органах власти : учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 267 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04736-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492969

Дудин, М. Н. Социально-экономическая статистика : учебник и практикум для вузов / М. Н. Дудин, Н. В. Лясников, М. Л. Лезина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04447-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492931

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, 2022. — 190 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07728-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492185

Периодическая литература (библиотека ГСИ)

1. Актуальные проблемы экономики и менеджмента.
2. Вопросы государственного и муниципального управления.
3. Проблемы управления.
4. Российский журнал менеджмента.
5. Эксперт.

ЭБС IPR SMART:

1. Ars administrandi. Искусство управления (доступный архив: 2010–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/11588.html.
2. E-Management (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101192.html.
3. Актуальные проблемы экономики и менеджмента (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/98831.html.
4. Вестник государственного и муниципального управления (доступный архив: 2019–2020 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/103735.html.
5. Вестник российского университета дружбы народов. Серия государственное и муниципальное управление (доступный архив: 2014–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/32332.html.
6. Вестник университета (ГУУ) (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101201.html.
7. Вопросы управления (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87622.html.
8. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/82793.html.
9. Муниципалитет: экономика и управление (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/88631.html.
10. Развитие территорий (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87309.html.
11. Регионология (Regionology) (доступный архив: 2018–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/79951.html.
12. Социум и власть (доступный архив: 2017–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87320.html.

13. Стратегические решения и риск-менеджмент (доступный архив: 2020–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/106296.html.
14. Управление (ГУУ) (доступный архив: 2019–2021 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/101225.html.
15. Управленческое консультирование (доступный архив: 2017–2022 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/87339.html.
16. Экономическое развитие России (доступный архив: 2012–2022 гг.). — URL: https://www.iprbookshop.ru/51219.html.

7.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «IPRBOOKS» - https://iprbookshop.ru
2. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» - https://urait.ru/
3. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» - https://www.elibrary.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
5. 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. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
6. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://window.edu.ru/
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы http://school-collection.edu.ru/

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/

4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». 100% доступ - http://window.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. СПС Гарант http://www.garant.ru
9. Официальный интернет портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru/
10. Сайт Президента РФ http://www.kremlin.ru/
11. Сайт Правительства РФ http://government.ru/
12. Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ http://duma.gov.ru/
13. Сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ http://council.gov.ru/
14. Сайт Конституционного суда РФ http://www.ksrf.ru/ru
15. Сайт Верховного Суда РФ http://www.vsrf.ru/
16. Сайт Генеральной прокуратуры РФ http://genproc.gov.ru/
17. Сайт Министерства внутренних дел РФ https://мвд.рф
18. Федеральная Антимонопольная Служба https://fas.gov.ru/
19. Центральный банк РФ https://www.cbr.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

INDIGO
Яндекс.Браузер

Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Reader для Windows
Архиватор HaoZip

9. Материально-техническая база, необходимая 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, мультимедийным оборудованием, интерактивной доской, переносной аудио и видеоаппаратурой (персональный компьютер или ноутбук с необходимым программным обеспечением для тематических иллюстраций и демонстраций, соответствующих программе дисциплин).

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«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. Основоположником 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 алгоритмизируются, высокий коэффициент гарантированности достижений успеха;
б) самые наукоемкие, трудно алгоритмизируются, 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Практико-ориентированные задания

Задание 1.
Анализ конкретной ситуации: Компания «Аранта».

Компания «Аранта» - занимается продажей комплектующих для деревообрабатывающих и мебельных предприятий.

• В компании работает более 100 сотрудников.

• Средняя продолжительность работы в компании 5 лет.

• Отделами руководят эффективные и прогрессивные молодые люди.

• Управление персоналом в отдельную службу не выделено, всеми вопросами, включая поиск, обучение, развитие персонала, занимаются руководители отделов.

• Отдел продаж, в котором работают 26 человек, занимает особое место в компании.

Уже два года отделом продаж руководит Иван Коломенцев, работающий в компании в течение шести лет. В том, что выручка компании за последние два года выросла на 30%, есть и его заслуга. Иван по-настоящему радеет о своем деле, при этом он достаточно демократичный руководитель, прибегающий к единовластию только в особых случаях. Перед тем, как принять решение, он часто спрашивает точку зрения своих сотрудников, давая им тем самым почувствовать себя причастными к развитию отдела. Он ввел новую систему бонусов, которая предполагает премирование сотрудников за их личные результаты и за результаты отдела в целом. К тому же Иван ввел систему распределения клиентов, которая заключается в закреплении каждого клиента за персональным менеджером.

В случае отсутствия менеджера клиента его заказ принимал коллега и при первой же возможности передавал информацию менеджеру.

Симптомы проблемы: Сотрудники жаловались: "Почему именно я должен отвечать на звонок "не моего" клиента?

Решение: была создана новая система бонусов, которая предполагает оплату любого усилия со стороны сотрудников.

Проблемы:

• Пропал дух взаимозаменяемости, который Иван всячески поддерживал в отделе все эти два года.

• Отказались от совместного времяпрепровождения вне рабочего времени.

• Стали образовываться коалиции, и столкновения их мнений.

• Иван получил заявление об уходе от одного из самых успешных менеджеров Ольги Слепцовой.

1. Что привело к возникновению проблем?

2. Какие рекомендации вы дадите руководителю отдела продаж Ивану Коломенцеву?

Задание 2.
«Выбор при поощрении»

Начало ситуационного упражнения. Рассмотрев перечень форм поощрения

работников, студенты должны самостоятельно составить собственный перечень предпочтений в части поощрения. Можно составить бесконечный перечень форм поощрения на производстве. В приведенном перечне перечислены некоторые из форм поощрения работников.

Завершение упражнения. *Этап первый: 25 минут.* Используя перечень, каждый участник должен составить списки внешних и внутренних форм поощрения.

Затем каждый должен проранжировать пункты перечня (начиная с наиболее значимых и заканчивая наименее важными). Из обоих списков необходимо проранжировать восемь наиболее важных форм поощрения. Сколько из них внешних и сколько внутренних?

Этап второй: 30 минут. Идет обсуждение перечня поощрений в малых группах. Результаты ранжирования обсуждаются в группах. Какие наиболее существенные различия выявлены между индивидуальными и групповыми перечными? Какова роль менеджера при решении вопроса о поощрении подчиненных? Какова цена ошибок, потенциальные проблемы?

Перечень некоторых форм поощрения работников:

- ✓ пикники с участием коллектива организации,
- ✓ призы,
- ✓ задания, требующие определенных навыков и профессионализма,
- ✓ возможность отличиться,
- ✓ самостоятельность в решении некоторых вопросов,
- ✓ надбавка к заработной плате,
- ✓ признательность,
- ✓ служебный автомобиль,
- ✓ оплата развлечений,
- ✓ улыбка менеджера,
- ✓ обратная связь о результатах,
- ✓ обратная связь о продвижении по работе,
- ✓ более просторный офис,
- ✓ более престижная работа,
- ✓ большая вовлеченность в работу,
- ✓ премия,
- ✓ оплата медицинского страхования,
- ✓ участие в принятии решений,
- ✓ путешествия за счет организации,
- ✓ разрешение выполнить работу от начала и до конца,
- ✓ возможность приобрести акции организации,
- ✓ оплаченный продолжительный отпуск,
- ✓ грант для оплаты учебы (в институте, колледже),
- ✓ публичная похвала,
- ✓ престижное место для парковки машины,
- ✓ оплаченный обед для семьи в ресторане,
- ✓ возможность пользоваться в выходные дни яхтой руководителя,
- ✓ благодарственное письмо семье,
- ✓ фотография на Доске почета,
- ✓ дополнительные выходные дни,
- ✓ бесплатная путевка в санаторий, дом отдыха

***Задание* 3.**

«Разработка концепции системы управления и обоснование ее эффективности для развития организации»

1. *Выбор и обоснование объекта управления.*

Дать характеристику объекта управления по параметрам, позволяющим оценить его сегодняшнее состояние и перспективы развития, этапы исторического пути, определить место организации в отраслевом и территориальном аспектах. Проанализировать главные факторы внешней макро- и деловой среды и внутренний потенциал организации.

2. *Формирование миссии и целей, распределение функций.*

Сформулировать миссию и ключевые цели организации, выбранной в качестве объекта управления, обосновать, показать их взаимосвязь. Рассмотреть основные характеристики управленческого персонала объекта управления, проанализировать сложившееся разделение труда, квалификационные характеристики и личностные качества руководителей и остальных категорий работников аппарата управления. Определить стиль управления, сложившийся в организации. Определить состав и распределение между работниками аппарата управления функций, необходимых для выполнения целей организации.

3. *Построение организационной структуры управления.*

Разработать предложения по совершенствованию организационной структуры менеджмента, обеспечивающие решение целевых установок и стратегии развития, а также качественное протекание управленческих процессов. Построить схему организационной структуры, которая обосновывается с позиций эффективного разделения функций по вертикали и горизонтали и системы информационных коммуникаций, обеспечивающих непрерывность и бесперебойность управленческого процесса. Обосновать предложения по кадровому обеспечению работ в рамках организационной структуры. Дать предложения по дальнейшему повышению эффективности управления организацией, обосновать их.

Задание 4.

Руководители организации решили провести социологическое исследование. Это решение было связано с тем, что у руководства имелась информация о росте социальной напряженности в коллективе. Однако сами работники через официальные каналы не проявляли признаки роста недовольства в коллективе, опасаясь неприятностей. Предположите, какой тип управленческих отношений сложился в организации и сформулируйте цель социологического исследования.

Проанализируйте управленческую административно-штабную структуру крупного промышленного предприятия. В чем принципиальная разница между управленческой структурой такого предприятия и сетевого ресторана общепита (например, «Му-Му»)?

Задание 5.

В последнее время в организации «А» снизилась производительность труда и участились случаи производственного брака. Попытка руководства повлиять на улучшение ситуации с помощью увеличения заработной платы работников не привела к существенным изменениям.

Какие еще шаги может предпринять руководство для исправления сложившейся ситуации на предприятии?

Задание 6.

Схематично изобразите область изучения социологии управления.
Назовите основные функции социологии управления и на конкретных примерах покажите их целевое назначение.
Приведите примеры отраслевых социологий и укажите взаимосвязь социологии управления с ними.

Задание 7.

Основываясь на взглядах Ф. У. Тэйлора, раскройте содержание основных социально-экономических принципов управления.
Обоснуйте значение учения Г. Эмерсона для современной социологии управления. В системе управления А. Файоль выделил пять основных операций и дал такое определение управленческой деятельности: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». Раскройте основное содержание этих пяти управленческих операций.
Обоснуйте значение теории бюрократии М. Вебера для понимания постсоветской реальности.

Задание 8.

Охарактеризуйте особенности управления как социального процесса.
Изобразите структурную модель «управленческого веера» и охарактеризуйте основные элементы данной модели.
Укажите, какие социальные роли выполняет современный управляющий. Приведите конкретные примеры этих социальных ролей.
Охарактеризуйте социальные механизмы принятия управленческих решений, обоснуйте их специфику и сущность.
Укажите специфические особенности управленческого труда.