

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Цели и задачи дисциплины..... | 3 |
| 2. Место дисциплины в структуре ООП, требования к знаниям, умениям и навыкам студента. | 4 |
| 3. Учебно-тематический план дисциплины (с указанием общей трудоемкости и количеством часов, отводимых на различные разделы и виды учебной деятельности). | 6 |
| 4. Содержание дисциплины..... | 7 |
| 5. Планы практических занятий. | 19 |
| 6. Самостоятельная работа студентов. | 44 |
| 7. Образовательные технологии, используемые в преподавании дисциплины. | 45 |
| 8. Критерии оценки результатов обучения..... | 48 |
| 9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения программы дисциплины..... | 49 |
| 10. Комплект оценочных средств по дисциплине..... | 51 |
| 11. Материально-техническое обеспечение дисциплины..... | 81 |
| 12. Информационное обеспечение дисциплины. | 82 |
| 13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.... | 82 |

1. Цели и задачи дисциплины

Изучение дисциплины «Социология управления» предусмотрено федеральным государственным образовательным стандартом и учебным планом по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Социология управления, как отрасль социологического знания, изучает систему и процессы управления в условиях, складывающихся в обществе социальных отношений.

Важнейший предмет исследования социологии управления – это проблемы управления социальной жизнью общества, т.е. социального управления. В рамках данного курса управление рассматривается через его алгоритм, последовательно развертывающиеся стадии, которые состоят из предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования, социальных технологий, социального эксперимента.

Социология управления как наука призвана изучать закономерности социальных взаимодействий и давать практические рекомендации по решению различных социальных проблем благодаря своей уникальной методологии получения знания о реальной жизни людей. Благодаря способности исследовать социальные процессы в целостности, социология является основой для других социальных наук, изучающих отдельные стороны общественной жизни, например, политологии, экономики, правоведения.

Целью настоящего курса является углубленное изучение теоретических основ социологии управления и практических методов социологического анализа управленческой деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить содержание и основные теоретические концепции социологии управления,
- изучить социальные аспекты управления,
- освоить формы и методы принятия управленческих решений,
- научить прогнозировать развитие социальных процессов и явлений, и в соответствии с этим, принимать эффективные, социально ориентированные управленческие решения.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных компетенций:

2. Место дисциплины в структуре ООП, требования к знаниям, умениям и навыкам студента.

Согласно ФГОС ВО дисциплина «Социология управления» относится к вариативной части Блока 1 обязательных дисциплин.

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у студентов в ходе изучения: деловой коммуникации, социологии, теории организации, основ маркетинга, теории управления;

Полученные в результате изучения курса «Социология управления» компетенции являются необходимыми для прохождения производственной практики, для изучения курсов: принятие и исполнение государственных решений, управленческий консалтинг, планирование и проектирование организации, управление проектами;

Условием успешного освоения дисциплины является следующий уровень подготовки студента:

| Код компетенции | Компетенция |
|-----------------|---|
| ОК-5 | способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| ОК-7 | способность к самоорганизации и самообразованию |
| ОПК-2 | способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| ОПК-3 | способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| ПК-6 | владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций |
| ПК-12 | способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и |

| | |
|--|---|
| | последствия реализации государственных (муниципальных) программ |
|--|---|

В результате освоения дисциплины студент должен:

Уметь:

- определять социальные, политические и экономические тенденции и закономерности;
- обобщать и систематизировать информацию для создания баз данных в анализе систем управления;
- применять количественные и качественные методы анализа информации при оценке состояния экономической, политической и социальной среды;
- проектировать и реализовывать конкретное социологическое исследование;
- готовить и представлять отчёты об исследованиях;
- анализировать эффективность социальных процессов с учетом современного российского и зарубежного опыта.

Знать:

- основные понятия, функции и методы социологии управления;
- основные научные подходы возникновения и функционирования управления в обществе;
- основные принципы функционирования социальных организаций;
- техники планирования и организации сбора эмпирических данных в рамках управленческой деятельности;
- современные представления о содержании и сущности социальных процессов в организации;
- целесообразность, законы формирования и изменения организационной культуры;
- смысл взаимоотношения социальных норм и деятельности организации;
- современные представления о процессах коммуникации и их актуальности на сегодняшний момент;
- особенности социального управления;
- специфику организационных конфликтов.

Владеть:

- навыками проведения социологических исследований;
- навыками оценки факторов влияющих на социальную, экономическую, культурную ситуацию;
- навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций в сфере профессиональной деятельности;
- навыками работы в команде;
- навыками работы с документацией (готовить рабочую документацию, тезисы, доклады, отчеты, портфолио и др.);

3. Учебно-тематический план дисциплины (с указанием общей трудоемкости и количеством часов, отводимых на различные разделы и виды учебной деятельности).

Общая трудоемкость дисциплины “Социология управления” составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

| № п/п | Раздел (тема) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности, и трудоемкость (в часах) | | | | | с Контактная работа преподавателем |
|-------|--|---|---------------------------------|-----|----------|-------------|------------------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия (семинары) | СРС | Контроль | Всего часов | |
| 1 | Объект и предмет социологии управления, её место в системе социологического знания | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 2 | Становление и развитие социологии управления | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 3 | Управление как социальный феномен | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 4 | Институты социального управления | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 5 | Социальная организация, как основа изучения процессов управления | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 6 | Организационная культура | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 7 | Социальные технологии в управлении | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 8 | Социальный контроль в системе управления | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 9 | Коммуникации в организации | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 10 | Социологические основы принятия управленческих решений | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 11 | Управление организационными конфликтами | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 12 | Власть и лидерство в современном руководстве | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 13 | Социологические аспекты изучения феномена руководства | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 14 | Социальное прогнозирование | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 15 | Социальное планирование | 1 | 2 | 2 | 4 | 9 | 3 |
| 16 | Социальное проектирование | 1 | 4 | 2 | 4 | 11 | 5 |
| 17 | Социальное программирование | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 6 |

| | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|-----|----|
| 18 | Методы социального управления и регулирования управленческих отношений | 2 | 4 | 3 | 5 | 14 | 6 |
| | Итого: | 20 | 42 | 37 | 45 | 144 | 62 |
| Форма промежуточной аттестации - экзамен | | | | | | | |

4. Содержание дисциплины

Лекция 1

Тема: Объект и предмет социологии управления, её место в системе социологического знания.

Вопросы:

1. Объект и предмет социологии управления
2. Функции социологии управления
3. Принципы социологии управления
4. Место социологии управления в системе социологического знания

Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление как специфический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно–объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.

Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Социология управления и менеджмент, их сходство и различие. Проблематика социологии управления. Структура социологии управления. Общетеоретические и прикладные аспекты социологических исследований управления. Понятийно–категориальный аппарат социологии управления как следствие ее междисциплинарного и пограничного развития. Функции социологии управления.

Принципы и методы социологии управления. Объективная основа принципов социологии управления. Гуманистическая направленность социологии управления и преодоление технократизма.

Цель и задачи социологии управления как учебного курса. Исследование алгоритма управленческих действий в предвидении, прогнозировании, проектировании планировании. Анализ отечественного и зарубежного опыта алгоритмизации процесса управления.

Лекция 2

Тема: Становление и развитие социологии управления

Вопросы:

1. Зарубежные концепции социологии управления
2. Этапы развития отечественной социологии управления

Школа научного управления: Ф.Тейлор, Г.Форд, Г.Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. «Наилучшие методы работы». Типология работников. Мотивация и "сильные" стимулы. Управление как специальность. Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Установки руководителей. Систематизированный подход к управлению организацией. Необходимость социологического образования. «Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Регламентация управленческой деятельности, ее формализация, иерархическая структура. Принципы управления. Профессионализм управления. Принцип "концентрации усилий" (Парето) и его применение в управленческих ситуациях. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности. Теории мотивации, их практическое применение в управлении. Иерархия потребностей А. Маслоу. Практическое применение концепции А. Маслоу в управлении. Практическое применение концепций. Социология организационного поведения. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Должность в организации. Модель как форма представления организации. Конструирование социально–организационных моделей. Влияние методов моделирования на социологию управления. Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение "стиль управления – стиль подчинения". Модель Портера–Лоулера: ожидания и вознаграждения. Мотивация и компенсация. Стиль управления как система ориентации. Типы руководителей. Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Производительный труд и управление. Социальные факторы повышения производительности управленческого труда. Новые формы организации труда (опыт США, Японии, Германии). Автономные группы. Ротация, расширение функций. Обогащение труда, участие в управлении. Социологические исследования в области обогащения труда и новых форм организации. Общие закономерности и специфические особенности зарубежных теорий и практики социального управления. Объективная необходимость изучения и границы заимствования зарубежного опыта.

Лекция 3

Тема: Управление как социальный феномен

Вопросы:

1. Сущность социального управления
2. Цели социального управления
3. Основные принципы социального управления
4. Виды социального управления
5. Структура и функции социального управления

Социальная сущность управленческой деятельности. Социальное управление — деятельность, направленная на обеспечение упорядоченности и согласованности в действиях людей и их объединений с целью осуществления намеченных задач. Специфика управления в обществе. Управленческая деятельность как результат общественного разделения труда. Структура управления. Объект и субъект управления. Субъекты управления — люди во всех случаях независимо от того, кем (чем) они управляют, и даже в тех случаях, когда подобное управление осуществляется дистанционно и опосредованно через какие-либо приборы. Понятие управляющей и управляемой систем, специфика их взаимодействия. Общая характеристика системы общественного управления. Социальное управление как вид общественного управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Социальное управление осуществляется там и тогда, где и когда необходимы организация и осуществление совместной деятельности людей или коллективов людей (организаций, предприятий, учреждений, объединений, союзов, ассоциаций, концернов, холдингов и т. п.). Функции управления в обществе. Функции управления — само содержание управленческой деятельности, то, в чем оно состоит, ради чего осуществляется. В функции включаются компетенция, цели и задачи управления. Компетенция — совокупность предметов ведения, полномочий (прав и обязанностей) субъекта управления, форм и методов управленческой деятельности. Цели управления — то, чего должен достичь субъект управления, конечный результат управленческой деятельности (получение определенного продукта, иных материальных благ, социальный прогресс в развитии общества и т. п.). Задачи управления — промежуточные, этапные цели управленческой деятельности.

Лекция 4

Тема: Институты социального управления

Вопросы:

1. Понятие института социального управления
2. Государство как субъект и объект управления
3. Социальная роль местного самоуправления
4. Управление в обществе рисков

Социальный институт — это определенная форма организации регулирования, упорядочения общественной жизни, деятельности и поведения людей. Институты социального управления, в зависимости от субъекта управления, подразделяются на государственные и муниципальные. Федеральные государственные институты при этом функционируют на уровне центральной власти и уровне субъектов РФ. В зависимости от

объекта управления и управляемых субъектов различают институты социального управления, которые направлены на реализацию организации и регулирования здравоохранения, образования, отдыха, миграции, пенсионного обеспечения, социального страхования, молодежной политики, политики в сфере доходов населения, отношений между различными культурными, этническими, религиозными общностями и др. Институт корпоративного управления – это осуществление власти в корпорации, которая реализуется через управление отношениями между её участниками и предполагает отчетность одних участников перед другими.

Лекция 5

Тема: Социальная организация, как основа изучения процессов управления

Вопросы:

1. Сущность социальной организации и её структура
2. Понятие и признаки социальной организации
3. Формальная, неформальная, трудовая и производственная организации

4. Классификация социальных организаций

Социальная организация — большая социальная группа, сформированная для достижения определенных целей. Характеристика организации. Типы организации: формальная, неформальная. Виды организации: трудовая, производственная и социальная. Формы управления организацией: пирамидальная, линейная, матричная и конгломератная структура. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Должность в организации. Модель как форма представления организации. Конструирование социально–организационных моделей. Влияние методов моделирования на социологию управления. Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение «стиль управления – стиль подчинения». Модель Портера-Лоулера: ожидания и вознаграждения. Мотивация и компенсация. Стиль управления как система ориентации. Типы руководителей. Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие. Делегирование полномочий. Социология участия.

Лекция 6

Тема: Организационная культура

Вопросы:

1. Понятие культуры, организационная культура, её происхождение.
2. Уровни и элементы организационной культуры
3. Типология организационной культуры

Понятие и черты организационной культуры. Вопрос организационной культуры является относительно новым и мало изученным и в нашей стране, и за рубежом. Уровни и компоненты культуры в организации. Типология организационной культуры Г. Хофштеда. Виды культур с точки зрения С. Ханди. Организационная культура: это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Организационная культура, культура корпорации, предприятия или ассоциации, рабочая культура - культура доминирующего вида деятельности общества, культура команды - культура рабочей или управленческой команды.

Лекция 7

Тема: Социальные технологии в управлении

Вопросы:

1. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики
2. Принципы разработки социальных технологий управления
3. Виды социальных технологий в управлении

Сущность и природа социальных технологий как организационной деятельности. Различия в трактовках технологии. Теория социальных технологий, выросшая на базе промышленной социологии, социологии труда, социологии организаций. Социальная технология управления рассматривается в двух аспектах: как программа, содержащая процедуры и операции, и как деятельность, включающая совокупность методов и способов целенаправленного воздействия на социальные процессы и системы для достижения поставленных целей. Важность технологии заключается в том, что она рационализирует управление, включая в него только те операции, которые наиболее эффективны в достижении поставленной цели. Общее и особенное в различных видах технологий. Технология как организация. Возможность алгоритмизации социальных процессов. Генезис идей организационного воплощения идей социального развития. Социальные технологии как: 1) способ достижения цели; 2) пооперационное осуществление деятельности. Формы социальных технологий: 1) как структурный элемент любой системы, технологически оформленный программный продукт и 2) как деятельность, связанная с реализацией намеченной цели. Этапы реализации социальных технологий. Технологическая культура как способ реализации знаний, умений и навыков в организационной деятельности. Возможности и особенности этого вида культуры. Стили технологического мышления: концептуальное, стратегическое, оперативное, комплексное.

Лекция 8

Тема: Социальный контроль в системе управления

Вопросы:

1. Понятие социального контроля
2. Виды и формы контроля
3. Социальные нормы и санкции
4. Административный контроль в организации

Социальный контроль - это особый механизм социальной регуляции поведения и поддержания общественного порядка, включающий в себя три основных элемента: нормы, санкции и власть. Социальные нормы — общепризнанные правила, образцы поведения, стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия индивидов и социальных групп. Совокупность норм, действующих в том или ином сообществе, составляет целостную систему, различные элементы которой взаимообусловлены. Социальный контроль в управлении социальными процессами. Контроль как функция социального управления. Виды контроля. Государственный контроль: его назначение, содержание, организация. Общественный контроль. Бюрократизм как проявление противоречий развития государственного и общественного контроля. Формы и методы организации социального контроля. Контроль и укрепление дисциплины. Контроль и соблюдение норм общественной жизни. Функции социального контроля. Критерии и показатели эффективности управления. Проблемы социального контроля и эффективности в российской системе управления.

Лекция 9

Тема: Коммуникации в организации

Вопросы:

1. Понятие коммуникации
2. Научные подходы в исследовании коммуникативных процессов
3. Модель коммуникации как процесса обмена информацией
4. Новые подходы к управлению коммуникациями в организациях

Социальная коммуникация - это передача информации, идей, эмоций посредством знаков, символов; процесс, который связывает отдельные части соц. систем друг с другом; механизм, посредством которого реализуется власть (власть, как попытка определить поведение другого человека). Имеются различные подходы к типологии коммуникации. Различают массовую коммуникацию, среднего уровня локальную, внутригрупповую, межгрупповую. Внешние коммуникации, межличностные и внутриличностные. Коммуникации по способу установления и поддержания контакта подразделяются на непосредственные (прямые), опосредованные (дистанционные). Коммуникация непосредственная. Опосредованная коммуникация. Посредники социальной коммуникации. Воздействие информационных технологий на социальную организацию: использование новых средств коммуникации принципиально снижает издержки передачи информации, упрощается и стремительно ускоряется процесс создания географически распределенных социальных групп (сетей). Потребность человека в информации и необходимость её поиска в информационных

ресурсах общества. Информационная и социально-коммуникационная стороны информационного обслуживания обусловлены связью социальной информации и социальной коммуникации: коммуникация предполагает передачу информации, исходя из этого, информация не может стать доступной без коммуникации. В связи с внедрением новых информационных технологий говорят об удаленном (виртуальном) пользователе. Этапы совершенствования организационной коммуникации.

Лекция 10

Тема: Социологические основы принятия управленческих решений

Вопросы:

1. Определение решения и процесса принятия решений
2. Различные типы решений и проблем
3. Модели принятия решений
4. Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности.

Управленческое решение - это креативный акт субъекта управления, определяющий программу деятельности коллектива организации по эффективному разрешению назревшей проблемы на основе его состояния и учета объективных законов и закономерностей функционирования управляемой системы и анализа информации о её состоянии. Типы решений: стратегические, административные, оперативные. Управленческое решение необходимо характеризовать с пяти сторон: экономическая сторона, организационная, технологическая, правовая и социальная. Неопределенность сопровождает решение большинства задач в социально-экономических системах. Неопределенность присутствует при принятии любого управленческого решения и процедура его разработки есть процесс уменьшения неопределенности. Под фактором неопределенности следует понимать набор нечетких и размытых ситуаций при недостаточности информации. Выделяют четыре вида неопределенности: низкий, средний, высокий, сверх высокий. Влияние фактора неопределенности снижается при правильном использовании информационного обеспечения. Управление

Основные модели принятия управленческого решения: подход на основе теории управления модель (Карнеги Р. Кайерт, Д. Марче, Г. Сайман); модель инкрементального процесса принятия решения (Г. Минцберга); модель «мусорного ящика» (М. Коэн, Д. Марч, Д. Олеси).

Лекция 11

Тема: Управление организационными конфликтами

Вопросы:

1. Социальные конфликты: сущность, функции и классификация
2. Стадии конфликтов
3. Последствия конфликтов
4. Переговоры по урегулированию конфликтов

Социальный конфликт, как феномен в структуре социума. Направления социологии управления «теория согласия», «теория конфликта», «теория организации». Социологический анализ социальных конфликтов и способов их разрешения в управленческом процессе. Трактовки понятия и структура организационного конфликта, уровни понимания этого социального феномена. Функции организационного конфликта. Управление в условиях конфликтов – это деятельность субъекта управления по поддержанию следующих признаков системы. Управление организационным конфликтом. Прогнозирование, профилактика, предупреждение, урегулирование. Понятие социального напряжения. Предконфликтной ситуации. Катализатора конфликта. Интенсивность конфликта. Пути разрешения социальных конфликтов. Соперничество как форма конкуренции или конфликта. Понятие конфликтологической экспертизы.

Лекция 12

Тема: Власть и лидерство в современном руководстве

Вопросы:

1. Сила, авторитет, власть
2. Модели лидерства
3. Феномен эффективного лидерства
4. Руководство и управление

Понятия «сила», «власть», «авторитет». Соотношение понятий «управления» и «руководство». Источники и типы власти. Социально-психологические и профессиональные особенности лидера. Профессиональные требования к личности управленца. Организация труда руководителя. Модели руководителей и специалистов. Модель лидерства Ф.Филдера (4 модели лидерства). Феномен эффективного лидерства. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий (бихевиористический) подход к лидерству. Ситуационный подход. Модель Митчела и Хауса предлагает четыре стиля руководства: стиль поддержки, инструментальный стиль, стиль поощряющий участников, авторитарный стиль. Экономические, административные и психологические методы и приемы управления. Правовое регулирование социальных отношений. Стили управления. Функции руководства. Понятия «лидер» и «руководитель»: общие черты и различия. Требования к личности лидера.

Лекция 13

Тема: Социологические аспекты изучения феномена руководства

Вопросы:

1. Понятие руководства
2. Роль и функции руководителя
3. Классификация функций руководителя
4. Стили руководства

Понятие руководства. Роли и функции руководителя. Роли руководителя в концепции И. Ансоффа: роль лидера, роль администратора, Понятие руководства. Роли и функции руководителя. Роли руководителя в концепции

И. Ансоффа: роль лидера, роль администратора, роль планировщика, роль предпринимателя. Отечественные типологии ролей руководителя: «мыслитель», «штабной работник», «организатор», «кадровик», «воспитатель», «снабженец», «общественник», «инноватор», «контролер», «дипломат».

Классификации функций руководителя. Основные общие функции руководителя: достижение групповой цели; сплочение группы и забота о ее сохранении.

Значимые характеристики руководителя. Биологические и социально-экономические характеристики: половозрастные характеристики, состояние здоровья. Личностные качества руководителя: интеллектуальный уровень, доминантность, уверенность в себе, самообладание, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению цели, предприимчивость, готовность к риску, решительность, общительность. Факторы успешной деятельности руководителя. Стили руководства. Понятие стиля руководства. Классические стили руководства: авторитарный, демократический и попустительский (нейтральный). Современные интерпретации стилей руководства. Модификации авторитарного стиля руководства. Кооперативный стиль. Модификации кооперативного стиля.

Лекция 14

Тема: Прогнозирование в системе управления: его возможности и ограничения

Вопросы:

1. Сущность социального прогнозирования
2. Типология социальных прогнозов и функции
3. Функции социального прогнозирования
4. Организация прогнозного исследования
5. Методы прогнозных исследований

Место и роль прогнозирования в управлении. Сущность, уровни, типы и виды предвидения как основы социального прогнозирования. Социальное прогнозирование как процесс выработки вариантов научно обоснованных суждений о возможных состояниях объекта в будущем. Социальный прогноз – результат алгоритмического прогнозирования прикладного характера. Типы прогнозов. Алгоритм (технология) управленческого прогнозирования:

1. Предпрогнозная ориентация. Базовая (прогнозная) модель. Информационное обеспечение: система показателей внутренних резервов объекта и факторов прогнозного фона. Определение тенденций, альтернатив развития объекта.
2. Экстраполяция тенденций (экспортируемая модель). Обоснование желательного состояния объекта (нормальная модель). Сравнение поисковых, нормативных и комбинированных сценариев развития объекта.
3. Верификация полученных прогнозов с учетом прогнозного фона. Корректировка действий. Выбор оптимальной системы воздействия.
- 4.

Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования.

Принципы и методы прогнозирования. Принцип объективности, альтернативности, релевантности, комплексности, опережающей информации. Метод экстраполяции. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм и синектика. Метод Дельфи. Морфологический анализ Цвикки. Метод «дерева целей». Ограничения прогнозирования. Типичные ошибки в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности целей; ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий. «Эффект Эдипа». «Эффект Кассандры».

Лекция 15

Тема: Социальное планирование

Вопросы:

1. Понятие планирования и его основные типы
2. Предмет, субъекты и объекты социального планирования
3. Система планов
4. Показатели плана
5. Методы социального планирования

Понятие и сущность социального планирования. Планирование как научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, стадий) развития социальных процессов и основных средств претворения целей в жизнь в интересах населения. Объекты социального планирования. Уровни социального планирования. Стратегия и тактика планирования. Формы социального планирования. Алгоритм социального планирования: 1. Обоснование и разработка общего плана. Иерархия целей и задач. Стратегия и тактика плана. Руководство планом: люди и организационная среда. 2. Реализация плана по стадиям. Стадии и задания (мероприятия). Показатели и индикаторы. Исполнители и ответственность. 3. Использование ресурсов. Ресурсы материальные, финансовые. Люди. Мотивация. Ресурсное обеспечение заданий. Размещение ресурсов по стадиям. 4. Мониторинг и контроль в процессе осуществления плана. Контрольные ориентиры в конце каждой стадии. Сравнение с запланированными результатами. Обратная связь. Отклонение от плана. Корректировка заданий. Управление риском. 5. Оценка результатов после окончания плана. Сравнение полученных и запланированных результатов. Анализ мероприятий плана. Выводы как заключительная фаза перехода к практике. Методы социального планирования. Аналитический метод; комплексный метод; проблемно-целевой метод; социальный эксперимент; экономико-математический метод; методы количественного анализа. Показатели и нормативы социального развития. Роль социологических исследований в социальном планировании.

Лекция 16

Тема: Социальное проектирование

Вопросы:

1. Понятие социального проектирования, его объект и субъект.
2. Понятие и признаки проекта.
3. Типы, черты проектов и этапы их осуществления.
4. Методики социального проектирования.

Место и роль социального проектирования в социологии управления. Понятие проекта. Социальное проектирование как целенаправленная деятельность по формированию объемно-информационного аналога создаваемого объекта. Роль проектирования в социальном управлении. Классификация социальных проектов по инновационному потенциалу: радикальные (базовые), комбинаторные, модифицирующие. Уровни социального проектирования. Алгоритм социального проектирования: 1. Выявление потребности в социальном преобразовании; трансформация потребности в цель проекта (систему целей), определение существенных характеристик аналога задач по созданию проекта. 2. Формирование предпосылок для осуществления проекта: отбор информации, разработка системы действий во времени и пространстве, определение порядка, способов и средств осуществления задач, выдвинутых в проекте; создание пакета решений (в соответствии с ресурсами и факторами внешней среды); определение метода замера результатов. 3. Организация проектной деятельности: создание проектной команды и оперативного руководства, распределение ролей и действий; экспериментальная проверка и идентификация проекта, текущий анализ. Контроль и корректирование деятельности. 4. Фронтальный анализ социального проекта. Исследование цели: цель – проект – результат.

Принципы и методы социального проектирования. Общие методы социального проектирования. Социологические методы. Специфические методы социального проектирования. Ограничения в проектной деятельности.

Лекция 17

Тема: Социальное программирование

Вопросы:

1. Понятие и функции социального программирования
2. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования
3. Социальное программирование как технология управления
4. Принципы социального программирования
5. Методы социального программирования

Роль и значение программирования в управленческом процессе. Социальная проблема как объект программирования. Понятие социальной программы. Целеполагание и социальное программирование. Соотношение целей и задач. Программа – как цель и система действий по разрешению проблемы. Целереализующий комплекс – это совокупность социально-

экономических субъектов, занимающих разное положение в системе управления и имеющих разный статус, но объединенных общностью целей и ресурснозависимых, действия которых согласованы и скоординированы. Классификация социальных проблем. Комплексность, системность социальной программы, ее конкретность, адресность. Наличие обратной связи в процессе реализации. Использование социологических методов на всех этапах программирования. Ограничения в социальном программировании. Целевые комплексные программы как основная форма социального программирования. Сущность целевой комплексной программы. Структура. Наличие обратной связи в процессе реализации. Использование социологических методов на всех этапах программирования. Ограничения в социальном программировании.

Лекция 18

Тема: Методы социального управления и регулирования управленческих отношений

Вопросы:

1. Анализ как метод социального управления
2. Прикладные методы социального управления
3. Методы социально-психологического воздействия
4. Методы управления и регулирования отношений в организациях
5. Социологический мониторинг в социальном управлении

Методы социального управления – это способы или совокупность приемов, операций и процедур подготовки и принятия управленческих решений, организации и контроля за их исполнением в целях изменения управляемой системы или придания ей нового состояния, повышения эффективности деятельности в осуществлении определенных задач. Классификация методов социального управления. Понятие анализа. Группировка и классификация данных. Контент – анализ. Экспериментальный анализ. Анализ управленческой ситуации и среды. Прикладные методы социального управления. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод моделирования. Методы социального проектирования. Управленческое консультирование. Типы управленческого консультирования. Психологические методы социального управления. Психологические правила и методы психологического общения. Методы социально-психологического воздействия. Методы прямого воздействия. Методы косвенного воздействия. Методы управления и регулирования отношений в организации. По способу влияния на различные объекты в организации методы классифицируются на экономические, административно-организационные, правовые, мотивационные методы.

5. Планы практических занятий.

Цель проведения семинарских (практических) занятий заключается в закреплении полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения студентами специальной литературы. Основной формой проведения семинарских (практических) занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач.

Практическое занятие №1

Тема: Объект и предмет социологии управления, её место в системе социологического знания

Вопросы:

1. Социология управления как специальная социологическая теория, ее предмет, метод, цели и задачи.
2. Принципы и методы социологии управления.
3. Функции социологии управления.
4. Специфика социологии управления. Ее взаимосвязь с общей теорией управления и прикладными дисциплинами управления.

Задания для самоконтроля:

1. В результате каких предпосылок стали рассматривать управление как науку?
2. Зачем нужны социологические знания?
3. Перечислите отличительные черты понятий «управление» и «менеджмент».
4. В чем заключается отличие «управления» от «менеджмента»?
5. Что является объектом и предметом социологии управления?
6. Перечислите основные функции социологии управления как науки.
7. Каковы основные направления социологического исследования управления?
8. Какие методы использует социология управления?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Ильин Г.Л. Социология и психология управления учебное пособие / Ильин Г.Л. – М. Академия, 2007. – 189 с.
2. Климентьев Д.С. Социология управления (учебное пособие для ВУЗов) / Климентьев Д.С. – Москва Изд-во Омск.ун-та, 2012. – 238 с.
3. Николаев А.А. Социология управления: учеб.пособие. – М., 2011.
4. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
5. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
6. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / Москва Канон+, 2010. – 606 с.
7. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие /Тавокин Е.П.- М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.
8. Харченко К.В. Социология управления: от теории к технологии / Харченко К.В. – Белгород, 2008. – 159 с.

Практическое занятие №2 (семинар-прессконференция)**Тема: История управленческой мысли****Темы докладов:**

1. Социология бюрократии М. Вебера.
2. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора.
3. Административная теория А. Файоля.
4. «Классическая» теория организаций.
5. Концепция управления М. Фоллетт.
6. Концепция долговременной эффективности Р. Лайкерта.
7. Теории мотивации (А.Маслоу, Д.Макгрегор)
8. «Теория X» и «Теория Y» Д. Макгрегора. «Теория Z» У. Оучи.
9. Эмпирическая школа: Д. Ньюмен.
10. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
11. Школа социальных систем: Г. Саймон, Д. Марч.
12. Системный подход к управлению Д. Этциони.

Задания для самоконтроля:

1. Что такое концепция «достигающего руководителя» и «достигающего работника»?
2. Назовите функции и принципы управления, выделенные А.Файолем.
3. В чём заключался смысл Хоторнских экспериментов, проведённых Э.Мэйо в 1927 – 1932 гг.

4. Опишите принцип иерархии потребностей с точки зрения процесса управления.
5. Что такое мотивационные и гигиенические факторы?
6. В чём заключается смысл партиципативного стиля управления?
7. Охарактеризуйте особенности новосибирской модели управления автора Р.В. Рывкиной.
8. Что сказывается на качестве принимаемых решений с точки зрения А.И. Пригожина?
9. Что такое система ринжи и ротации кадров? Почему она эффективна в японской модели управления?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Кабашов С.Ю. Бюрократия. Теоретические концепции: учебное пособие. Издательство: Флинта, 2011
2. Клементьев Д.С. Социология управления (учебное пособие для ВУЗов) / Клементьев Д.С. – Москва Изд-во Моск. ун-та, 2012. – 238 с.
3. Клементьев Д.С., Путилова Л.М., Осипов Е.М. История и философия науки: Учебное пособие: В 4-х книгах. Книга 3: История и философия социологии. Издательство: Издательство МГУ, 2009.
4. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента : Ф. Тейлор. А. Гастев / Кравченко А.И. – СПб: Издательство Русского Христианского гуманитарного института, 2010. - 320 с.
5. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2010
6. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
7. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
8. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.
9. Харченко К.В. Социология управления: от теории к технологии / Харченко К.В. – Белгород, 2008. – 159 с.

Практическое занятие №3

Тема: Управление как социальный феномен

1. Социальная сущность управленческой деятельности. Управленческая деятельность как результат общественного разделения труда.
2. Структура управления. Объект и субъект управления.
3. Функции управления.
4. Основные формы, методы и средства управленческой деятельности.
5. Основные принципы управленческой деятельности.

Задания для самоконтроля:

1. Дайте определение субъекта и объекта управления.
2. Охарактеризуйте процесс управления как воздействия.
3. Охарактеризуйте процесс управления как взаимодействие.
4. Каковы современные тенденции развития управления как социального феномена?
5. Что такое соуправления?
6. В чем состоит специфика объективистского и субъективистского направлений исследования управления?
7. Что такое вертикальное и горизонтальное управление?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 4-е изд., испр. и доп. - М. 2008.
2. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2010
3. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
4. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
5. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №4

Тема: Институты социального управления

План:

1. Понятие института социального управления
2. Институт государственного управления
3. Институт местного управления
4. Институт корпоративного управления

Задание для самоконтроля:

1. Почему государственное, муниципальное и корпоративное управление могут рассматриваться как социальные институты?
2. Что является субъектом и объектом корпоративного управления?
3. Каково определение корпоративного управления? В чем состоит его социологическая составляющая?
4. Каковы модели корпоративного управления? В чем состоят характерные для них конфликты?
5. Что такое местное самоуправление?
6. Каково содержание понятия «муниципальное управление»?
7. Что такое корпоративное управление?
8. В чем суть концепции стейкхолдеров?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература

1. Чиркин В.Е. Государственное управление: элементарный курс. – М., 2002.
2. Социальное управление: качество, технологии, инновации: сборник научных статей/ под ред. Л.Т. Волчковой. – СПб., 2010.
3. От общественного самоуправления к гражданскому обществу: Материалы «круглого стола»: нормативные документы/ под ред. С.А. Боженова и др. – Белгород. 2008.
4. Тимхонов А.В. Социология управления. Теоретические основы. – М., 2009.

Практическое занятие №5

Тема: Социальная организация как основа изучения процессов управления

Вопросы:

1. Определение социальной организации.
2. Типы социальных организаций. Классификация.
3. Организационная модель государственного учреждения.
4. Управление в организации.

Задания для самоконтроля:

1. Что такое социальная организация?
2. В чем заключается сущность организационных отношений и организационной деятельности?
3. Какие направления совершенствования структур управления вы знаете?
4. В чем состоят различия формальной и неформальной структур социальной организации?
5. В чем заключается отличие иерархических от органических структур управления?
6. Что такое адхократия?
7. В чем заключается сущность бюрократии (по М. Веберу)?
8. Какие основные особенности присущи бюрократической организации?
9. Каковы основные мотивы вступления людей в неформальные группы?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Волков Ю.Е. Социология: Учебное пособие для магистрантов. Издательство: Дашков и К, 2012.
2. Граждан В.Д. Социология управления: Учебное пособие – Изд-во: Юрайт – издат, 2011.

3. Ксенофонтова Х. З. Социология управления: Учебное пособие. – М.: Кнорус, 2010.
4. Самыгин С.И., Колесникова Г.И., Епифанцев С.Н. Социология и психология управления. – Изд-во Кнорус, 2012.
5. Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011.
6. Тихонов А.В. Социология управления / Издание 2–е, доп. и перераб. / М.: «Канон-» РООИ «Реабилитация», 2007.
7. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2011

Практическое занятие №6

Тема: Организационная (корпоративная) культура

Вопросы:

1. Значение организационной культуры
2. Структура организационной культуры
3. Влияние внешней среды на формирование организационной культуры
4. Управление организационной культурой
5. Типология организационной культуры

Задания для самоконтроля:

1. Что такое «организационная культура»?
2. Что понимается под «деловым кредо» организации?
3. Какова роль руководителя в формировании организационной культуры?
4. Что означает горизонтальная деловая культура?
5. Опишите поверхностный, внутренний и глубинный уровень культуры организации
6. Кто является автором идеи типологизации организационной культуры?
7. Определите миссию организации, базовые цели, кодекс поведения на конкретном примере организации

Задачи:

Кейс-стади. Учащиеся рассматривают ситуацию для анализа: Рабочий день на одном из промышленных предприятий для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано - практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые маркетинговые аналитики начинают бегать с пирожками на тарелочках из кабинета в кабинет. Не завод, а клуб по интересам. Для них основная цель пребывания на работе - общение.

Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с трех часов дня, все занимаются исключительно нарезкой салатов и поздравлениями именинника.

Выращивание кактусов - хобби руководителя отдела труда и заработной платы. В этом отделе кактусы стоят на всех столах. Создается впечатление, что все сотрудники отдела посвящают себя полностью цветоводству. В отделе кадров цветов меньше, это связано с тем, что все пространство здесь занимают стеллажи картотеки. Компьютеры здесь не прижились, они стоят в углу, аккуратно накрытые от пыли салфетками.

Все это происходит на нижних этажах, где размещены различные отделы и бюро заводоуправления. В кабинетах старые, местами отваливающиеся обои, в коридорах темно и пыльно, на стенах висят доски политинформации с новостями 80-х годов. Месторасположение туалетов можно с точностью определить - по запаху хлорки.

У начальников производственных цехов свой особый микроклимат - в кабинетах у них до сих пор висят портреты Ленина и Ордженикидзе, на совещаниях дымно и не обходится без крепкого словца. Здесь мыслят исключительно в категориях тонн и единиц выпускаемой продукции, искренне полагая, что все остальные подразделения компании существуют, чтобы загружать их производственные мощности.

На верхних этажах заводоуправления находится дирекция. Там светлые коридоры, ковровые дорожки, евроремонт. В приемных сидят обученные на западный манер секретари. В кабинете коммерческого директора флажки, «перпетуум-мобиле» и другие атрибуты, подчеркивающие статус владельца кабинета. Коммерческий директор говорит об управлении по целям, о всеобщем качестве и о запуске проекта по внедрению автоматизированной системы управления. Все это выдает в нем выпускника программы МВА. По его мнению, компания пережила кризис и начала развиваться!

Только при подведении очередных годовых итогов выяснилось, что компания не принесла владельцам ни копейки прибыли, по всем направлениям деятельности - одни убытки, а рынок, который всегда принадлежал этой компании, занят другими производителями.

Задание: необходимо выделить компоненты ОК и определить тип культуры по типологии Г. Хофштеда и С.Ханди.

Задача 2:

Разработка инструментария для изучения культуры в организации. Студентам необходимо определиться с организацией, в которой они предполагают изучить организационную культуру. После принятия решения о конкретной организации, студенты разрабатывают бланк интервью, лист опроса, инструментарий для наблюдения или для анализа документов. Цель разработки инструментария – провести сбор информации и последующий анализ на предмет изучения культуры в организации.

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / Василенко С.В. – Москва Дашков и Ко, 2009. – 132 с.
2. Козлов В.В. Корпоративная культура (учебно-практическое пособие) / Козлов В.В – М. Альфа-пресс, 2009. – 301 с.
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура (учебник для вузов) / Персикова Т.Н. – Москва Логос, 2011. – 285 с.
4. Соломандина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах. Учебно-методические материалы / Сломандина Т.О. – Москва ИНФРА – М, 2011. - 393 с.
5. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка учебное пособие: (для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Менеджмент") / Тихомирова О. Г – Москва ИНФРА-М, 2011. – 150 с.

Практическое занятие №7**Тема: Социальные технологии в управлении****Вопросы:**

1. Социальные технологии в системе управления.
2. Основные виды, этапы социальных технологий.
3. Социальные основы разработки управленческого решения.
4. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.

Задания для самоконтроля:

1. Дайте определение понятия «технология».
2. Каковы основные подходы к определению понятия «социальные технологии»?
3. Каковы предпосылки появления новых социальных технологий?
4. Каковы основные характеристики социальных технологий?
5. В чем состоят основные принципы разработки социальных технологий?
6. Каковы основные виды социальных технологий в управлении?

7. В чем состоит содержание технологии государственного и политического управления?
8. Каковы основные виды технологий социальной работы?
9. Как вы сможете охарактеризовать технологии социального управления организацией?
10. Что такое технология социального рекрутинга?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2010
2. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
3. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
4. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №8

Тема: Социальный контроль в системе управления

Вопросы:

1. Способы осуществления социального контроля.
2. Функции контроля исполнения.
3. Оценка качественных параметров эффективности управленческой деятельности.
4. Государство как главный субъект социального управления.
5. Политика стабилизации общественной системы.

Задания для самоконтроля:

1. В чем заключается сущность социального контроля?
2. Какие разновидности социального контроля вы знаете?
3. Что представляет собой теоретическая модель эффективности управления?

4. Что такое целеполагание?
5. Что такое эффективность управления?
6. Какова универсальная схема оценки эффективности управленческого труда?
7. Каковы особенности государственного управления общественными делами?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Антикоррупционная политика/ под ред. Г.А. Сатарова. – М., 2004.
2. Белоусова С.В. Оценивание в системе совершенствования управления общественным сектором – Новосибирск, 2011.
3. Добренков В.И., Жабин А.П., Афонин Ю.А. Социология менеджмента: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2010.
4. Луков В.А., Карпухин О.И., Макаревич Э.Ф. Социальный контроль масс. – М., 2007.
5. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2010
6. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
7. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
8. Социология управления: Учебник/Под.общ. ред. В.Э. Бойкова. – М.: Изд-во РАГС, 2008.
9. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №9

Тема: Коммуникации в организации

Вопросы:

1. Понятие и специфика организационной коммуникации.
2. Виды коммуникации в организации.

3. Барьеры или трудности в развитии коммуникации в организации.
4. Этапы совершенствования организационной коммуникации.
5. Функции коммуникации как эффективного способа обмена информацией.

Контрольные вопросы:

1. В чём состоит специфика организационной коммуникации?
2. Какие виды коммуникации можно выделить в организации?
3. Что такое преднамеренное и непреднамеренное искажение сообщений?
4. Можно ли создать правильную фильтрацию в организации? И с чем это связано?
5. Каким образом можно преодолеть информационные перегрузки в организации?
6. Как можно совершенствовать процесс коммуникации в организации?
7. Назовите функции коммуникативного процесса в организации.

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / Василенко С.В. – Москва Дашков и Ко, 2009. – 132 с.
2. Персикова Т.Н. Корпоративная культура (учебник для вузов) / Персикова Т.Н. – Москва Логос, 2011. – 285 с.
3. Саблина С.Г. Коммуникация и общественные связи: западные теории, методология, практика. Учебное пособие для студентов вузов / Саблина С.Г. – Новосибирск НГУ, 2007. – 245 с.
4. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.

Практическое занятие №10

Тема: Социологические основы принятия управленческих решений

Вопросы:

1. Понятие управленческих решений
2. Классификация управленческих решений
3. Процесс принятия решения
4. Методы принятия управленческих решений
5. Практическое использование технологии принятия управленческого решения

Задания для самоконтроля:

1. Что представляет собой управленческое решение?
2. Какие проблемы могут стать объектов управленческого решения?
3. Кого следует относить к субъектам управленческих решений?
4. В чем заключается идентификация проблемной ситуации?
5. Каким образом классифицируются управленческие ситуации?
6. Что представляет собой организационная неопределенность?
7. Какие существуют типы организационной неопределенности?
8. Каковы причины неопределенности, порождающей риск?
9. Как влияет степень организационной неопределенности на тип управленческого решения?
10. Каким образом классифицируются риски при принятии решения в системе управления по целям?
11. Каковы критерии качества принятия управленческого решения в системе управления по ценностям?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Доллан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной деятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. – М., 2011.
2. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
3. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
4. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №11

Тема: Управление организационными конфликтами

Вопросы:

1. Понятие и специфика конфликта в организации.
2. Причины возникновения организационных конфликтов.
3. Функции и виды организационных конфликтов.
4. Этапы протекания конфликтов.
5. Стратегические и тактические методы управления конфликтом.
6. Разрешение и урегулирование конфликтной ситуации и организации.

Задания для самоконтроля:

1. Дайте определение конфликта.
2. В чём заключается специфика организационного конфликта?
3. Какие причины возникновения конфликтов в организации существуют?
4. Перечислите основные характеристики предконфликтной и постконфликтной стадии протекания конфликта в организации.
5. Укажите виды конфликтов.
6. Когда в организации возникает ролевой конфликт?
7. Чем отличаются стратегические и тактические методы разрешения конфликтов?
8. В чём смысл разрешения конфликта и урегулирования конфликтной ситуации?
9. Какие этапы включает в себя переговорный процесс?
10. Какие признаки присущи стилю конфронтации?
11. Какие тактики обычно используют в процессе ведения переговоров?
12. Что может быть конструктивной функцией конфликта?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Дмитриев А.В. Миграция: конфликт, безопасность, сотрудничество / Дмитриев А.В. – Москва Изд-во РГСУ, 2009. – 353 с.

2. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты (учебник для ВУЗов) / Кильмашкина Т.Н. – М. ЮНИТА-ДАНА, 2009. – 286 с.
3. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Учебник Ростов-на-Дону Феникс, 2008 г. 412 с.
4. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / Москва Канон +, 2010. – 606 с.
5. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Задача 1:

Подготовьте проект программы социологического исследования на тему «Факторы изменения социально-психологического климата в организации»

Задача 2:

Расскажите об эффективных методах регулирования социально-психологических конфликтов в различных ситуациях. Приведите примеры.

Практическое занятие №12

Тема: Власть и лидерство в современном руководстве

Вопросы:

1. Сила, авторитет, власть
2. Типология и функции лидерства
3. Феномен эффективного лидерства
4. Руководство и управление
5. Руководство и власть

Задание для самоконтроля:

1. Какие подходы выделяют в специальной литературе в исследовании феномена эффективного лидерства?
2. В чем суть теории личностных черт?
3. В чем суть поведенческого подхода к лидерству?
4. Какие стили поведенческого подхода к лидерству?
5. Какие достоинства и недостатки характерны для каждого из стилей поведения?
6. В чем недостаток поведенческого подхода?
7. В чем суть ситуационного подхода к исследованию лидерства?
8. В чем суть модели лидерства Ф.Фидлера?
9. В чем суть модели лидерства, разработанная Т.Митчелом и Р.Хаусом?
10. Какие стили руководства предлагает эта модель?
11. Что необходимо руководителю, что бы точно оценить ситуацию?

12. Кто является неформальным лидером?
13. От каких факторов зависит сила влияния неформального лидера в коллективе?
14. В чем заключается баланс власти?
15. На чем основано харизматичное лидерство?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Бергер П. Личностно-ориентированная социология. М. 2004.
2. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
3. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
4. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Задача 1:

Рассмотрите социометрию как метод анализа организационной ситуации.

Практическое занятие №13

Тема: Социологические аспекты изучения феномена руководства

Вопросы:

1. Понятие руководства.
2. Роли и функции руководителя.
3. Классификации функций руководителя.
4. Значимые характеристики руководителя.
5. Стили руководства.

Задания для самоконтроля:

1. Как соотносятся между собой понятия «управление» и «руководство»?

2. Что представляет собой руководитель как субъект системы системы управления организацией?
3. В чем заключается управленческая деятельность руководителя?
4. На чем основано руководящее воздействие, что становится его результатом?
5. Какие роли выполняют руководители в процессе управленческой деятельности?
6. Почему руководство является неотъемлемым компонентом управления?
7. Возможно ли отождествление понятий «руководство» и «лидерство»?
8. В каких случаях возможно совмещение руководящей и лидерской роли в управленческой деятельности?

Задача 1:

Напишите эссе на тему «Идеальный руководитель».

Задача 2:

Проблемное задание «новый руководитель»

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя.

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

Вторая линия поведения: новый начальник («атакующий») отбрасывает всё, оставленное предшественником. Немедленно отбрасывает всё, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, что бы качать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность. «Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

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

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

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

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-м: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература

1. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
2. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
3. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №14

Тема: Социальное прогнозирование

1. Сущность социального прогнозирования
2. Типология социальных прогнозов и функции социального прогнозирования
3. Организация прогнозного исследования
4. Методы прогнозных исследований

Задания для самоконтроля:

1. Какие определения вы можете дать прогнозу и социальному прогнозированию?
2. Какие виды и функции социального прогнозирования вам известны? Охарактеризуйте их.
3. Каковы основные этапы прогнозного исследования?
4. Какие существуют критерии классификации прогнозов? Выделите и опишите виды прогнозов, соответствующие каждому критерию.
5. Какие методы прогнозирования вам известны? Дайте им характеристику.

6. Какие существуют методы экстраполяции?
7. Какие системно-структурные методы вам известны? Опишите их.
8. Как вы сможете охарактеризовать методы опережающей информации?
9. В чем заключается технология разработки и применения сценария как метода прогнозирования?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Огородников А.Ю. Социология управления лекции / Огородников А.Ю. – Москва Изд-во РАГС, 2011. – 243 с.
2. Самыгин С.И. Социология и психология управления (учебное пособие) / Самыгин С.И. – Москва Кнорус, 2012. – 253 с.
3. Тавокин Е.П. Основы социологии управления (для государственных служащих): учебное пособие / Тавокин Е.П. - М. Изд-во РАГС, 2010. - 259 с.

Практическое занятие №15

Тема: Социальное планирование

Вопросы:

1. Понятие планирования и его основные типы
2. Предмет, субъект и объекты социального планирования
3. Система планов
4. Показатели плана
5. Методы социального планирования

Задания для самоконтроля:

1. Что такое планирование и каковы основные подходы к его определению?
2. В чем состоят различия директивного и индирективного планирования?
3. Каковы основные показатели планирования? Охарактеризуйте их.
4. Какие методы планирования вы можете назвать?

5. В принципиальное отличие программно – целевого метода от других типов планирования?
6. Что является предметом социального планирования?
7. Каковы основные субъекты и объекты социального планирования?
8. Какова основная квалификация народно-хозяйственных планов?
9. В чем состоят основные показатели плана социального развития?
10. Каково содержание программно-целевого метода социального планирования?

Основная литература:

4. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
5. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
6. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Уч.пособие. Финансовая академия при правительстве РФ.- М.:Финансы и статистика, 2009.-534с.
2. Аммельбург Г. Предприятие будущего: структура, методы и стиль руководства. М. 2008.-243с.
3. Бляхман В. Экономика фирмы. Учеб. пос,— С.— П.: Изд-во Михайлова. 2004.— 279 с.
4. Богатыренко З. С. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях). — М.: Экономика, 2008.-143с.
5. Бухалков М.И. Планирование на предприятии. – М.: Инфра-М, 2008. – 416 с.
6. Граждан В.Д. Социология управления, Учебник. – М.: КноРус, 2008. – 512 с.
7. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.,2011.

Практическое занятие №16

Тема: Социальное проектирование

Вопросы:

1. Понятие социального проектирования, его объект и субъект.

2. Отличие социального проектирования от социального прогнозирования и социального предвидения.
3. Понятие и признаки проекта.
4. Типы, черты проектов и этапы их осуществления.
5. Методики социального проектирования.

Задания для самоконтроля:

1. Что такое социальное проектирование?
2. Что такое многовекторность социального объекта?
3. В чём заключается специфика объекта и субъекта социального проектирования?
4. Зачем необходимо создание информационного массива в рамках социального управления?
5. Назовите черты и типы социальных проектов.
6. Какие методики социального проектирования существуют?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Деханова Н.Г. Социология государственной службы (учебное пособие по направлению и специальностям социологи) / Деханова Н.Г. – М. Академический проспект, 2011. – 106 с.
2. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Учебник Ростов-на-Дону Феникс, 2008 г. 412 с.
3. Ковалёв В.Н. Социология объектов управления социальной сферой учебное пособие / Ковалёв В.Н. – Москва МГСУ, 2003. – 116 с.
4. Логунова О.В. Социология управления и организаций / Логунова О.В. – Красноярск Сибирский гос. технологический ун-т, 2007. – 284 с.
5. Основы современного социального управления. Теория и методология: учебное пособие / М. Экономика, 2000. – 269 с.
6. Саблина С.Г. Коммуникация и общественные связи: западные теории, методология, практика. Учебное пособие для студентов вузов / Саблина С.Г. – Новосибирск НГУ, 2007. – 245 с.
7. Савина А.В. Роль социологического подхода к изучению организационной культуры в процессе подготовки управленческих кадров / Савина А.В. - Университетское социально-экономическое образование: связь

с наукой и новые методики преподавания : материалы научно-практической конференции, 9-10 октября 2003 г., г. Томск Томск, 2004. - С. 240-241

8. Социология социальной сферы (учебное пособие для студентов ВУЗов) / Москва Гардарика, 2007. – 238 с.

9. Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований / Москва Канон +, 2010. – 606 с.

10. Харченко К.В. Социология управления: от теории к технологии / Харченко К.В. – Белгород, 2008. – 159 с.

Задачи:

Мозговой штурм.

Группа совместно обсуждает необходимость и возможности социального проектирования. Каждый из участников высказывает и предлагает идеи по обозначенной теме. Все высказывания выслушиваются и записываются, а потом критически оцениваются экспертной группой (определённой заранее). Цель мероприятия – получить как можно больше новой информации относительно необходимости и осуществления социального проектирования.

Практическое занятие №17

Тема: Социальное программирование

Вопросы:

1. Понятие и функции социального программирования
2. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования
3. Социальное программирование как технология управления
4. Принципы социального программирования
5. Методы социального программирования

Задания для самоконтроля:

1. Что такое программирование, социальное программирование?
2. Какие функции выполняет социальное программирование?
3. Что представляет собой программирование как технология социального целеполагания?
4. Что такое целевая комплексная програппа?
5. Какое место в системе управления занимают социальное программы?
6. Каковы основные типы социальных программ?
7. Какие общие и специфические принципы социального программирования вам известны?
8. Какие группы методов используются в социальном программировании?
9. Каковы существенные различия между планированием и программированием?

10. Каковы основные особенности программирования в социальной сфере?

Основная литература:

1. Николаев А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – М.: Альфа-М: ИНФРА – М, 2013. – 272 с.
2. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под. Ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.
3. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 215 с.

Дополнительная литература:

1. Бестужев-Лада И.В., Неместникова Г.А. Социальное прогнозирование: курс лекций: «Гуманитар. – прогност. акад.» - М., 2001.
2. Иванова В.С. Социология управления. – Томск: издательство ТПУ. – 2012.
3. Марков М. Технология и эффективность социального управления. – М., 1982.
4. Минина В.Н. Методы социального программирования: учеб.пособие. – СПб., 1999.
5. Минина В.Н. Социальное программирование: теоретико-методологические аспекты. – СПб, 1997.
6. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Кравченко А.И., Тюрина И.О. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005.

Практическое занятие №18

Тема: Методы социального управления и регулирования управленческих отношений

Вопросы:

1. Анализ как метод социального управления
2. Прикладные методы социального управления
3. Методы социально-психологического воздействия
4. Методы управления и регулирования отношений в организациях
5. Социологический мониторинг в социальном управлении

Задания для самоконтроля:

1. Дайте определение метода социального управления.
2. Дайте понятие анализа как метода социального регулирования управленческих отношений.
3. В чем заключается метод контент-анализа?
4. Какие прикладные методы социального управления вы знаете?

5. Назовите типы управленческого консультирования.
6. В чем заключается метод тройного воздействия?
7. К каким методам можно отнести: убеждение, внушение и принуждение?
8. Что такое обратная связь в управлении?
9. Какова роль мониторинговых исследований в обеспечении обратной информационной связи в социальном управлении?
10. Какие требования необходимо соблюдать при проведении социологических мониторинговых исследований?

Основная литература:

1. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям/ Ю.В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.-215 с.
2. Социология управления: Учебно-методический комплекс для подготовки магистров/ под общ. ред. В.Э. Бойкова. –М.: Изд-во РАГС, 2008. – 356 с.

Дополнительная литература:

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы: учебное пособие/М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М.: Альфа-М: ИНФРА –М, 2009.
2. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования. Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2006.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления: Уч. пособие. – М.: Гардарики, 2009.
4. Рамендик Д.М. Управленческая психология: Учебник.- М: Форум: Инфра-М,2009.

Задачи:

Контент – анализ

Проведите контент – анализ служебной характеристики и выясните, насколько самостоятелен в работе человек, на которого данная характеристика составлена.

«За время работы показал себя исключительно с положительной стороны. Не боится трудностей, прошел большой творческий путь и добился высокой квалификации. Обладает большим опытом. Думающий работник, отличается инициативой и стремлением к неординарному решению производственных задач. Принимает активное участие в рационализаторской работе, имеет патенты, изобретения и печатные публикации. Имеет хорошую теоретическое подготовку, технически грамотен. Эрудирован, быстро овладевает приемами работы, быстро освоил новую технику, постоянно следит за новейшей научно-технической литературой. Вдумчив.

Выполняет порученную работу добросовестно, отличается аккуратностью, старается выполнять производственные задания в точно указанный срок. Пунктуален, старателен, в выполнении служебных заданий отличается точностью. Усидчив и тщателен в деле.

По своим моральным и деловым качествам занимаемой должности соответствует».

6. Самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов делится на два вида: аудиторная самостоятельная работа студентов под контролем преподавателя и внеаудиторная работа студентов.

К самостоятельной работе студентов под контролем преподавателя относится:

- 1) решение задач, тестов, кейсов;
- 2) выполнение различного вида контрольных работ;
- 3) подготовка проектов правовых актов;
- 4) написание эссе;
- 5) занятия на ФЕПО-тренажере;
- 6) проведение деловых игр;
- 7) участие в конференциях, конгрессах, коллоквиумах и т.д.

К самостоятельной внеаудиторной работе относится:

- 1) подготовка к аудиторным занятиям (лекциям, практическим и др.) и выполнение соответствующих заданий;
- 2) самостоятельная работа над отдельными темами учебных дисциплин в соответствии с учебно-тематическими планами;
- 3) подготовка ко всем видам контрольных испытаний;
- 4) решение задач, тестов, кейсов, заполнение таблиц, указанных в планах практических занятий;
- 5) подготовка докладов, рефератов, написание эссе;
- 6) изучение монографий, периодических изданий, учебно-методических пособий;
- 7) написание курсовых работ;
- 8) подготовка к конференциям различного уровня;
- 9) подготовка презентаций и т.д.;

7. Образовательные технологии, используемые в преподавании дисциплины.

При изучении учебной дисциплины «Социология», получения знаний и формирования компетенций могут быть использованы следующие образовательные технологии и формы преподавания:

1) Проблемная лекция. Такая лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от непроблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет.

С помощью проблемной лекции обеспечивается усвоение студентами теоретических знаний, развитие теоретического мышления, формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего бакалавра.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагается преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для студентов. Полученная информация усваивается как личностное открытие еще неизвестного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию "открытия" уже известного в науке. Проблемная лекция строится таким образом, что познания студента приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление студента и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании студента. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для будущей профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения студентами.

Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание студентов на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Студенты, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщения, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала студентами.

2) Лекция-визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности, содержание данного принципа меняется под влиянием данных психолого-педагогической науки, форм и методов активного обучения.

Лекция - визуализация учит студентов преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, что формирует у них

профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения.

3) Лекция-беседа. Лекция-беседа, или “диалог с аудиторией”, является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

4) Лекция-дискуссия. В отличие от лекции-беседы здесь преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы студентов на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия - это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Так же можно предложить студентам проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем дать краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

5) Написание эссе. Эссе представляет собой небольшой прозаический текст, выражающий подчеркнута индивидуальную точку зрения студента на заданную преподавателем тему.

6) Решение задач.

При решении задач следует выделять несколько этапов. Как правило это:

- выявление спорного правоотношения;
- определение содержания спорного правоотношения;
- определение нормативно-правовой базы, регламентирующей спорное правоотношение;
- сопоставление требований нормы права с фактами дела;
- формулировка решения задачи.

7) Решение тестов. Тестовые задания должны быть компетентностно-ориентированными и могут быть представлены в различных вариациях:

- тестовые задания множественного выбора с одним или несколькими правильными ответами из предложенного набора ответов;
- тестовые задания множественного выбора на установление соответствия;
- тестовые задания множественного выбора на установление последовательности;

- тестовые задания с конструируемым ответом: с кратким регламентированным ответом или же со свободным изложением (с развернутым ответом в произвольной форме).

8) Решение кейсов. Под кейсами понимается техника обучения, использующая описание реальных юридических и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале, или же приближены к реальной ситуации.

9) Подготовка презентаций.

10) Составление таблиц и схем.

11) Ролевая игра. Один из методов активного обучения, в основе которого обычно лежит межличностная, конфликтная ситуация. Студенты-участники игры примеряют на себя определенные роли и в процессе диалогового общения пытаются разрешить конфликт. Хотя действия студентов-игроков строго не регламентируются, при разрешении конфликта они должны опираться на действующие законы и стандарты.

8. Критерии оценки результатов обучения

Критерии оценки результатов обучения представляет собой дифференциацию оценки знаний студента по балльной рейтинговой системе.

| | | |
|--|---------------|--|
| <p>Профессиональный уровень "5" (отлично)</p> | <p>85-100</p> | <p>Задание хорошо структурировано; полное понимание исследуемого вопроса; полный и глубокий анализ конкретного вопроса; критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения; расширение и углубление лекционного материала; аргументированная логика; продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса; иллюстративность массой примеров и данных.</p> |
| <p>Продвинутый уровень "4" (хорошо)</p> | <p>70-84</p> | <p>Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры; некоторое расширение и углубление лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей.</p> |
| <p>Базовый уровень "3" (удовлетворительно)</p> | <p>60-69</p> | <p>Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении.</p> |
| <p>Минимальный уровень "2" (неудовлетворительно)</p> | <p>35-59</p> | <p>Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров.</p> |
| <p>Минимальный уровень "1" (неудовлетворительно)</p> | <p>0-34</p> | <p>Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий; отказ отвечать.</p> |

9. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения программы дисциплины

Текущий контроль успеваемости студентов.

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов (модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

Промежуточная аттестация.

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию учебной дисциплины.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга экзаменационного испытания. Экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками и приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу экзамена. Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При аттестации на «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по дисциплине или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

10. Комплект оценочных средств по дисциплине

Примерная тематика рефератов, докладов и презентаций:

1. Социология управления как отрасль социологического знания.
2. Управление как вид социальной деятельности.
3. «Школа научного управления» (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд): применение в системе управления.
4. Административная (классическая) теория управления (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни) и её влияние на практику управления.
5. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мейо, М. Фоллет).
6. Содержательные и процессуальные мотивационные теории (А. Маслоу, Д. Мак Клеlland, Ф. Херцберг).
7. Теория бюрократии М. Вебера и современная организация государственной службы.
8. Системный анализ управленческих отношений (Т. Парсонс, Г. Саймон).
9. Основные этапы развития социологии управления в России.
10. Основные особенности групповой деятельности.
11. Руководство как разновидность власти. Структура и виды власти.
12. Оценка эффективности основных стилей руководства.
13. Роль и значение социальной информации на разных этапах управленческого цикла.
14. Качественная и количественная социальная информация в управлении.
15. Статистические данные как информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социологический мониторинг как средство диагностики социально-экономических процессов.
17. Специфика и классификация управленческих решений.
18. Основные этапы процесса разработки управленческих решений.
19. Качественные методы прогнозирования.
20. Функции социального прогнозирования.
21. Принципы и методы социального проектирования.
22. Сущность мотивации как функция управления.
23. Основные звенья механизма мотивации.
24. Классические мотивационные теории.
25. Содержательные теории мотивации.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Эффективность социальных программ различных уровней управления (конкретные примеры).
28. Анализ внешней и внутренней среды в процессе стратегического планирования.
29. Методы оценки среды.

30. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.
31. Факторы, признаки и типы кризисных явлений в управленческой системе.
32. Организационные преобразования в антикризисном управлении.
33. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении.
34. Социальный контроль как механизм поддержания социального порядка.
35. Власть и социальный контроль.
36. Институты социального контроля.
37. Специфика и особенности государственного управления.
38. Государство как субъект и объект управления.
39. Государственное управление и социальная структура общества.
40. Мотивация профессиональной деятельности госслужащих.
41. Организационная культура государственной гражданской службы.
42. Социальный статус госслужащего: отечественный и зарубежный опыт.
43. Управление конфликтами в системе государственной службы.
44. Территориальное развитие как предмет государственного регулирования.
45. Критерии и показатели социальной дифференциации российских регионов.
46. Методики типологизации современных российских регионов как средство диагностики их социально-экономического и политического развития.
47. Проблемные регионы.
48. Оценка эффективности регионального управления.
49. Оценка социальной напряжённости в регионе.
50. Формы участия граждан в осуществлении местного управления и самоуправления в современной Российской Федерации.
51. Информационное общество: причины появления управления знаниями.
52. Управление знаниями: сущность и понятие.
53. Интеллектуальный и социальный капитал.
54. Оценка интеллектуального капитала как части нематериальных активов компании.
55. Управление знаниями и инновациями.

Вопросы к экзамену:

1. Объект и предмет социологии управления
2. Сущность социальной организации и её структура
3. Феномен эффективного лидерства
4. Функции социологии управления
5. Понятие и признаки социальной организации

6. Руководство и управление
7. Принципы социологии управления
8. Формальная, неформальная, трудовая и производственная организации
9. Понятие руководства
10. Место социологии управления в системе социологического знания
11. Роль и функции руководителя
12. Специфика социологии управления. Ее взаимосвязь с общей теорией управления и прикладными дисциплинами управления.
13. Понятие культуры, организационная культура, её происхождение.
14. Классификация функций руководителя
15. Стили руководства
16. Социология бюрократии М. Вебера.
17. Уровни и элементы организационной культуры
18. Сущность социального прогнозирования
19. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора.
20. Типология организационной культуры
21. Типология социальных прогнозов и функции
22. Административная теория А. Файоля.
23. Предпосылки появления новых социальных технологий и их характеристики
24. Функции социального прогнозирования
25. «Классическая» теория организаций.
26. Принципы разработки социальных технологий управления
27. Организация прогнозного исследования
28. Концепция управления М. Фоллетт.
29. Виды социальных технологий в управлении
30. Методы прогнозных исследований
31. Концепция долговременной эффективности Р. Лайкерта.
32. Понятие социального контроля
33. Понятие планирования и его основные типы
34. Теории мотивации (А. Маслоу, Д. Макгрегор)
35. Виды и формы контроля
36. Предмет, субъекты и объекты социального планирования
37. «Теория X» и «Теория Y» Д. Макгрегора. «Теория Z» У. Оучи.
38. Социальные нормы и санкции
39. Система планов
40. Эмпирическая школа: Д. Ньюмен.
41. Административный контроль в организации
42. Показатели плана
43. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
44. Оценка качественных параметров эффективности управленческой деятельности.

45. Методы социального планирования
46. Школа социальных систем: Г. Саймон, Д. Марч.
47. Понятие коммуникации
48. Понятие социального проектирования, его объект и субъект.
49. Системный подход к управлению Д. Этциони.
50. Научные подходы в исследовании коммуникативных процессов
51. Понятие и признаки проекта.
52. Сущность социального управления
53. Модель коммуникации как процесса обмена информацией
54. Типы, черты проектов и этапы их осуществления.
55. Цели социального управления
56. Новые подходы к управлению коммуникациями в организациях
57. Методика социального проектирования
58. Основные принципы социального управления
59. Определение решения и процесса принятия решений
60. Понятие и функции социального программирования
61. Виды социального управления
62. Различные типы решений и проблем
63. Целевые и комплексные программы как основная форма социального программирования
64. Структура и функции социального управления
65. Модели принятия решений
66. Социальное программирование как технология управления
67. Понятие института социального управления
68. Основы принятия управленческих решений в условиях организационной неопределенности.
69. Принципы социального программирования
70. Институт государственного управления
71. Социальные конфликты: сущность, функции.
72. Методы социального программирования
73. Институт местного управления
74. Классификация социальных конфликтов
75. Анализ как метод социального управления
76. Институт корпоративного управления
77. Стадии конфликтов
78. Социально-психологические методы воздействия
79. Государство как субъект и объект управления
80. Последствия конфликтов
81. Прикладные методы социального управления: классификация
82. Социальная роль местного самоуправления
83. Переговоры по урегулированию конфликтов
84. Методы социально-психологического воздействия
85. Управление в обществе рисков
86. Сила, авторитет, власть
87. Методы управления и регулирования отношений в организациях

- 88. Социологический мониторинг в социальном управлении
- 89. Модели лидерства
- 90. Классификация социальных организаций

Примерные тестовые задания:

1. К теоретико-методологическим проблемам относится:
 - а) предмет и объект науки;
 - б) закономерности;
 - в) категориальный аппарат;
 - г) методы и принципы науки;
 - д) логический анализ ключевых слов;
 - е) формулировка задач;
 - ж) выдвижение гипотез.

2. Объектом социологии управления являются:
 - а) управленческие процессы, протекающие в обществе, его отдельных подсистемах;
 - б) управление с точки зрения деятельности, интересов, поведения взаимодействия социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства подчинения;
 - в) люди, входящие в различные формы общественного производства деятельности, целью которых является выполнение определенных функций;
 - г) закономерности, формы и методы целенаправленного управления социальными процессами и группами для достижения определенной цели;
 - д) изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий людей и их групп;
 - е) управленческая деятельность, которая с позиции социологии рассматривается как специфическая сфера социальных отношений, как институционально организованные социальные взаимодействия.

3. Отечественная социология в своем развитии насчитывает этапов:
 - а) два; б) три; в) четыре; г) пять; д) шесть.

4. На какой период развития отечественной социологии приходится деятельность:
 - а) М.М. Ковалевского;
 - б) Ф.Р. Дунаевского;
 - в) Д.М. Гвишиани;
 - г) А.И. Пригожина;
 - д) Т.И. Заславской;

е) Р.В. Рыбкиной.

5. Центральным направлением социологических исследований на первом этапе развития отечественной социологии управления являлась:

- а) научная организация труда;
- б) социальные проблемы управления, труда и производства;
- в) развитие методологических принципов анализа организационных

сис

тем, освоение и трансляция зарубежных организационных концепций, попытка сочетания положений исторического материализма с некоторыми гуманистическими концепциями;

г) определение места, проблематики, категориального аппарата, назва

ния социологии управления;

д) использование положений социологии управления в управленческом

консультировании, описание реального поведения управленческих кадров в соответствии с занимаемой ими должностью, интересами и мотивами;

социальный механизм, регулирующий Деятельность управленческих групп в производственном коллективе.

6. Организационный процесс Ф.Р. Дунаевского включает в себя основные фазы развития:

- а) починную;
- б) устроительную;
- в) распорядительную;
- г) содержательную;
- д) производственную;
- е) инновационную.

7. Н.И. Лапин занимался тем, что;

а) четко обозначил предметную сферу социологии организаций;

б) выделил процессы и отношения в производственной организации;

в) проследил и сформулировал социальные функции, выполняемые организацией;

г) объяснил реальное поведение управленческих кадров в соответствии с

занимаемой должностью, интересами и мотивами;

д) разработал социотехнический подход в управлении;

е) разрабатывал эмпирическое направление в социологии управления.

8. Творчество Д.М. Гвишиани развивалось в направлении:

- а) развития методологических принципов анализа организационных систем;
- б) критико-аналитической переработки западных концепций управления;
- в) функционирования организации в рамках марксистской социальной философии, социально ориентированной экономики.

9. Модель управленческих отношений Р.В. Рыбкиной:

- а) описывает социальный механизм, регулирующий деятельность управленческих групп в производственном коллективе;
- б) анализирует динамику организационной структуры;
- в) выделяет процессы и отношения в производственной организации, прослеживает и формулирует социальные функции, выполняемые организацией.

10. Скалярный принцип современного управления предполагает:

- а) согласование должностных функций по вертикали и горизонтали;
- б) провозглашение необходимости иерархического, многоуровневого строения организационной структуры, основывающегося на делегировании полномочий;
- в) должностные обязанности на каждой ступеньке управления должны быть определены детально;
- г) соответствие людей структуре.

11. Четыре принципа научного управления выдвинул:

- а) А. Файоль;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Э. Мэйо.

12. «Классическая» теория организации была создана благодаря усилиям:

- а) А. Маслоу, Ф. Херцберга, Э. Мэйо;
- б) Д. Макрегора, Р. Лайкерта, Г. Ливитта;
- в) Л. Ньюмена, Б. Баса, У. Оучи;
- г) Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера.

13. Модель управленческих отношений была разработана группой новосибирских ученых под руководством:

- а) Ф.Р. Дунаевского; б) Р.В. Рыбкиной;
- в) А.И. Пригожина; г) Г.В. Осипова.

14. Концепция иерархической структуры была сформулирована:

- а) А. Файолем; б) Ф. Тейлором;

в) М.Вебером; г) Л.Ньюменом.

15. Первоначально термин «бюрократия» использовался М. Вебером для обозначения:

- а) рациональной организации, предписания и правила которой создают фундамент эффективной работы;
- б) иррациональной организации;
- в) уничижительного названия исполнительной власти;
- г) преобладания инструкций над субъективными решениями.

16. М. Вебер считал бюрократию наиболее эффективным инструментом управления в следствие:

- а) жестко формализованного характера бюрократический отношений;
- б) четкости в распределении ролевых функций;
- в) личной заинтересованности бюрократов в достижении целей организации;
- г) возможности принятия своевременных и квалифицированных решений;
- д) игнорирования неформальной организаций и межличностных отношений;
- е) высоких специализации и компетентности;
- ж) возможности решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний;
- з) весьма высокой мотивации работников на достижение организационных и групповых целей, а не только личных.

17. Главными достоинствами аппаратной бюрократии является:

- а) стабильность функционирования организации и работы органов ее управления;
- б) четкое разделение труда;
- в) стандартизация и унификация всей деятельности, снижающие вероятность ошибок;
- г) значительное сокращение времени ролевого обучения работников управления;
- д) формализация, обеспечивающая стабильность и слаженность работы;
- е) централизация, гарантирующая надежность управления;
- ж) большая свобода в принятии управляющими управленческих решений в рамках своей роли;
- з) возможность решения неординарных задач, требующих применения профессиональных знаний.

18. Адхократия – это:

а) высокая степень специализации и компетентности в узких областях деятельности;

б) организационная структура, основу которой составляют временные рабочие группы;

в) тип бюрократии, при котором работники управления мало используют профессиональные знания;

г) организация, в которой власть держится на негативных санкциях.

19. Характерной чертой советской бюрократии является:

а) статус гражданина важнее, чем статус должности;

б) назначение человека на должность есть нечто производное от его функциональных и профессиональных качеств;

в) совмещение статусных, родственно-дружеских и профессиональных черт в одном лице;

г) добровольная отставка была обычным делом.

20. По мнению М. Вебера, бюрократию как рациональную машину управления характеризует:

а) жесткая ответственность за каждый участок работы;

б) координация во имя достижения организационных целей;

в) оптимальное действие безличных правил;

г) четкая иерархическая зависимость;

д) игнорирование человеческой природы;

е) господство духа отчуждения.

21. Для бюрократической формы управления, по мнению Р. Мертона характерны такие негативные социально-психологические черты, как:

а) игнорирование человеческой природы;

б) господство духа отчуждения;

в) ограниченные возможности высказывания взглядов, особенно если последние противоречат общепринятому образу мышления;

г) подчиненность личных целей работников целям организации;

д) несовместимость с развитой деятельной личностью;

е) приспособленчество;

ж) игнорирование неформальной организации и межличностных отношений;

з) искренняя вера во всемогущество правил;

и) вера в возможность все предусмотреть и отрегулировать с помощью правил.

22. По мнению А. Тоффлера, бюрократия обладает тремя основными чертами:

а) стабильность; б) иерархия; в) разделение труда; г) гибкость; д) творческий подход.

23. В XX в. выделились и развивались три основных подхода в области теории управления человеческими ресурсами:

- а) экономический;
- б) организационный;
- в) гуманистический;
- г) статусный;
- д) функциональный;
- е) административный.

24. В рамках экономического подхода в теории управления человеческими

ресурсами организация строилась на принципах:

а) соблюдения строгой управленческой вертикали — иерархическая цепь управления используется как канал для коммуникации и принятия решений;

б) соблюдения четкого разделения штабной и линейной структур организации — штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властные полномочия, которыми наделены линейные руководители;

в) подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля;

г) равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости, заслуженного вознаграждения, повышающего моральное состояние, но не ведущего к чрезмерной оплате или мотивации.

25. Организационный подход фиксировал внимание на таких ключевых моментах, как:

а) необходимость учета специфики окружающей среды, в которой живет и функционирует организация;

б) понимание организации как взаимосвязи внутри- и межорганизационных подсистем, выделение ключевых подсистем и анализ способов управления их отношениями со средой;

в) необходимость баланса подсистем и устранения дисфункций.

26. Гуманистический подход фиксируется на собственно человеческой стороне организации, а именно:

а) насколько работники предприятия интегрированы в существующую систему ценностей (в какой степени они безоговорочно принимают ее как свою собственную);

б) насколько работники чувствительны, гибки и готовы к изменениям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности.

27. Понимание того, что эффективное организационное развитие - это изменение не только структур, технологий и навыков, но и ценностей,

лежащих в основе совместной деятельности людей, возникает в рамках подхода:

- а) экономического;
- б) организационного;
- в) гуманистического;
- г) статусного;
- д) функционального;
- е) административного.

28. Первым этапом принятия управленческих решений является:

- а) оценка вариантов;
- б) выбор оптимального решения;
- в) определение приоритетов;
- г) определение

29. На принятие кадровых решений оказывают влияние зависимые переменные:

- а) стратегия развития организации;
- б) финансовое положение организации;
- в) технология и характер производства;
- г) организационная структура;
- д) организационная культура;
- ё) состояние рынка труда;
- ж) налоговая политика;
- з) уровень инфляции.

30. При принятии кадровых решений наряду с анализом зависимых и независимых переменных требуется информация, характеризующая самих работников:

- а) опыт работы;
- б) способности;
- в) личные качества;
- г) потребности;
- д) мотивация;
- е) система образования;
- ж) национальные особенности;
- з) миграционная политика.

31. Стратегию управления человеческими ресурсами определяют:

- а) стратегия организации;
- б) жизненный цикл организации;
- в) масштаб организации;
- г) окружающая среда;
- д) организационная культура;
- е) организационная структура;

- ж) оценка персонала;
- з) развитие персонала.

32. Номенклатура – это:

- а) перечень производимой продукции;
- б) перечень руководящих должностей, замещение которых производит вышестоящий орган;
- в) перечень документов в делопроизводстве;
- г) выполнение одним лицом нескольких должностей.

33. Характерной чертой административной системы является:

- а) принцип закрытости социальной группы;
- б) ориентация на других;
- в) превращение денег в товар;
- г) наличие небольшой группы соратников.

34. Необходимость осуществления некоей сложной целевой совместной деятельности является условием возникновения:

- а) мафии;
- б) номенклатуры;
- в) бюрократии;
- г) организации.

35. Система долгосрочных и краткосрочных целей, отражающих интересы общества, потребителей и др., называется:

- а) целью организации;
- б) миссией организации;
- в) концепцией развития;
- г) бизнес-планом.

36. Концепция «управления по целям» разработана:

- а) Дж. Муни;
- б) Л. Гьюликом;
- в) А.И. Пригожиным;
- г) П. Друкером.

37. Целью закрытой технической системы является:

- а) адаптивность, приспособление организации к окружающей среде;
- б) максимизация эффективности и продуктивности;
- в) ориентация на взаимодействие с окружением;
- г) успешность решения внутренних человеческих проблем.

38. Механизмы контроля за поведением отличаются гибкостью и демократизмом и основываются на профессиональных нормах, стандартах и ценностях в:

- а) открытой технической системе;
- б) закрытой технической системе;
- в) открытой социальной системе;
- в) закрытой социальной системе.

39. Ценовой или рыночный механизм контроля преобладает в:

- а) ориентироваться на среднеотраслевые стандарты;
- б) разработать «дерево управленческих решений»;
- в) построить нормативную модель;
- г) составить социальный паспорт.

48. Социальная технология дает возможность:

- а) проведения социологических исследований;
- б) многократно использовать отработанный стандартный алгоритм;
- в) переходить от экономических показателей к социальным;
- г) построить эмпирическую модель изучаемого свойства.

49. Исследование, где социальные факты объясняются через психофизиологические, психические, правовые, экономические и др. факты, называется:

- а) социологическим;
- б) трендовым;
- в) социальным;
- г) прикладным.

50. Система методов выявления и количественного измерения эмоциональных, межличностных взаимоотношений людей в малых социальных группах – это:

- а) социодинамика;
- б) социатрия;
- в) социономия;
- г) социометрия.

51. Схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрические вопросы – это:

- а) социодрама;
- б) социограмма;
- в) социоматрица;
- г) моренотерапия.

52. Для организации интенсивной групповой динамики и создания творчески работающей группы используются:

- а) социотехнические средства;
- б) мыслетехнические средства;
- в) психотехнические средства;
- г) системные средства.

53. Игра, которая позволяет исследовать социальную систему путем эксперимента с ее моделью, называется:

- а) репрезентационной;
- б) деловой;
- в) организационно-деятельностной;
- г) инновационной.

54. В каких трех ипостасях существует социология управления в структуре научного знания:

- а) как особое направление теоретических и эмпирических исследований, сложившихся в рамках общей социологии и изучающих социальные отношения, возникающие в процессе управления;

б) как специальная социологическая теория, возникшая на стыке социологии и управленческих наук и изучающая социальную природу управления, социальные условия его функционирования;

в) как одна из составляющих современной теории социального управления;

г) как социальная деятельность, призванная согласовывать различные интересы разных субъектов общественной жизни;

55. Сущность модели лидерства Ф. Фидлера в том, что:

а) стиль лидерства руководителя в целом остается неизменным;

б) человек может приспособить свой стиль руководства к ситуации;

в) руководителя следует помещать в такие ситуации, которые наилучшим образом подходят к его стилю руководства;

г) характер ситуации не играет решающей роли для стиля руководства, важны личностные качества руководителя.

56. Суть ситуационной модели лидерства Т. Митчелла и Р. Хауса в том, что:

а) поведение лидера эффективно в той степени, в которой подчиненные воспринимают его как источник непосредственного или как инструмент будущего удовлетворения их потребностей;

б) поведение лидера мотивирует в той степени, в которой он ставит удовлетворение запросов подчиненных в зависимость от результативности и вносит дополнительные рекомендации, четкие указания и поощрения, необходимые для ее достижения;

в) лидер с высокой психологической готовностью обладает самомотивацией и желанием выполнять высококачественную работу.

г) обычно такой руководитель дружелюбен и прост в общении, беспокоится о статусе, благополучии и потребностях подчиненных;

д) руководитель сообщает подчиненным, что от них хотят, дает им конкретные указания, что и как нужно делать, в результате чего его роль понятна всем. Руководитель составляет графики работы, поддерживает определенные стандарты выполнения, требует от подчиненных соблюдения разработанных правил и процедур.

57. Стиль руководства, ориентированный на достижение, в модели Т. Митчелла и Р. Хауса предпочитают те, кто:

а) верит, что они в самом деле влияют на окружение (способны воздействовать на внешнюю среду);

б) считает, что они слабо воздействуют на происходящие вокруг них события, которыми распоряжается судьба или фортуна;

в) испытывает большую потребность в самоуважении и принадлежности;

г) испытывает сильную потребность в автономии и самовыражении.

58. В модели Ф. Фидлера на поведение руководителя влияют три фактора:

- а) отношения между руководителем и членами коллектива;
- б) структура задачи, стоящая перед организацией;
- в) должностные полномочия руководителя;
- г) уровень заработной платы руководителя;
- д) эмоциональная и физическая выносливость руководителя.

59. Недостатками авторитарного стиля руководства являются:

- а) низкая мотивация;
- б) слабая оригинальность;
- в) меньшее дружелюбие в группах;
- г) отсутствие группового мышления;
- д) большая агрессивность, проявляемая как к руководителю, так и к другим членам группы;
- е) большая тревога и одновременно более зависимое и покорное поведение;
- ж) низкая эффективность;
- з) ответственность не концентрируется, а распределяется.

60. В социологической литературе представлены три подхода к исследованию феномена лидерства:

- а) с позиции личных качеств; б) поведенческий; в) ситуационный; г) с позиции человеческих отношений; д) административный; е) научный.

61. Наличие в трудовом коллективе нескольких неформальных лидеров свидетельствует:

- а) о высоком уровне дифференциации социальной жизни внутри коллектива;
- б) о потенциально конфликтной ситуации в коллективе;
- в) о здоровой атмосфере в коллективе;
- г) о больших возможностях повышения эффективности функционирования коллектива.

62. При продвижении по службе неформальных лидеров (наделении неформального лидера формальными полномочиями) руководство организации:

- а) включает его в свою иерархическую команду;
- б) заполняет вакансию за счет не сторонних кадров, а внутренних ресурсов, демонстрируя рядовым работникам, что перед ними открыты каналы вертикальной мобильности;
- в) активизирует конкуренцию внутри коллектива, тем самым повышая эффективность организации;

г) создает атмосферу соперничества, что ослабляет внутреннюю солидарность членов коллектива и мешает формированию оппозиции руководителю организации.

63. Социальный контроль выполняет функции:

а) охранительную; б) стабилизирующую; в) нормотворческую; г) управленческую; д) идеологическую; е) информационную.

64. Нормы — это:

а) групповые привычки;
б) общие правила;
в) индивидуальные;
г) идеологические.

65. Групповые нормы в обществе выполняют функции:

а) регулирующую;
б) интегрирующую;
в) контролирующую;
г) образцовую;
д) образовательную;
е) идеологическую.

66. Социальные нормы проявляются в качестве:

а) стандартов поведения;
б) ожидания поведения;
в) мотивов поведения;
г) целей поведения:

67. Формальный контроль основан на одобрении (осуждении):

а) семьи;
б) средств массовой информации;
в) общественного мнения;
г) официальных органов власти.

68. Агентом формального контроля является:

а) милиционер;
б) журналист;
в) родственник.

69. Элементами социального контроля в традиционном обществе являются:

а) законы; б) указы; в) постановления; г) традиции; д) обычаи.

70. При использовании косвенных жестких методов контроля применяются санкции:

- а) экономические санкции международного сообщества;
- б) действие конституции и уголовного закона;
- в) понижение в должности, увольнение;
- г) действия средств массовой информации.

71. П. Сорокин к причинам вертикальной групповой мобильности относит:

- а) войны;
- б) революции;
- в) изменение значимости вида труда;
- г) изменение значимости отрасли промышленности;
- д) возраст;
- е) стаж работы;
- ж) здоровье.

72. В качестве важнейших каналов мобильности индивидов в обществе П. Сорокин выделяет:

- а) армию; б) церковь; в) школу; г) политические организации; д) профессиональные организации; е) семью; ж) интеллект; з) здоровье.

73. Возможности социальной мобильности, по мнению П. Бурдьё, определяются капиталом:

- а) экономическим;
- б) культурным;
- в) символическим;
- г) интеллектуальным;
- д) семейным;
- е) опытным.

74. Высшие слои осуществляют, по мнению П. Бурдьё, воспроизводство своих позиций:

- а) обеспечивая передачу экономического капитала;
- б) наделяя молодое поколение образовательным капиталом;
- в) наделяя молодое поколение языковой и культурной компетенцией;
- г) передавая генетический багаж;
- д) передавая биопсихологические особенности личности.

75. По мнению М. Кона, основной ценностью для людей высокого социального статуса является установка:

- а) на достижение; б) на конформизм; в) на творчество.

76. В соответствии с принципом Питера руководитель:

- продвигается в должностной иерархии до уровня своей некомпетенции;

б) должен продвигаться именно потому, что становится некомпетентным;

в) становится некомпетентным как технический специалист, но все более компетентным как управленец.

77. Прилип Н.Макиавелли заключается в том, что:

а) если ты продвинулся вперед с помощью команды и добрался до высот, не оставляй ее возле себя;

б) продвигаясь наверх, раздавай как можно больше обещаний;

в) достигнув верха, не выполняй своих обещаний;

г) подчиненные готовы простить руководителю все, кроме слабостей;

д) продвигаясь к власти, опираются на мотив любви, продвинувшись, укрепившись и начав руководить, опираются на мотив страха;

е) у руководителя есть чувство страха перед подчиненными;

не выноси сор из избы;

з) умей подобрать себе команду, на которую можно опереться и которая может столкнуть неугодного тебе конкурента.

78. Мощным регулятором, упорядочивающим иерархические отношения,

является:

а) взаимная ответственность; б) взаимный страх; в) знание правил игры, неписаных правил; г) одолжение.

79. Рациональности и квалифицированности управления способствуют:

а) рекрутирование на основе открытых конкурсов;

б) продвижение с учетом меритократических критериев;

в) политизация карьеры и функциональных обязанностей;

г) профессионализация деятельности;

д) конкурентоспособное вознаграждение;

е) идентифицирование себя с конкретными идеологиями;

ж) опора на ведущих политиков;

з) взаимодействие с влиятельными лоббистскими группами.

80. Конкурсный вход на государственную службу обеспечивает:

а) селекцию наиболее квалифицированных и производительных работников;

б) определенную автономию нанятому чиновнику от руководителей, препятствуя созданию замкнутых кланов, создавая почву для лучшего взаимного контроля;

в) равный доступ на государственную службу;

г) личную преданность руководителю;

д) формирование цементированных команд;

е) формирование клиентарных связей.

81. Руководители государственной муниципальной службы неохотно используют процедуры меритократического отбора кадров вследствие:

- а) их медленности;
- б) негибкости;
- в) дороговизны;
- г) сомнения, что будет отобран именно тот работник, который нужен на данном рабочем месте;
- д) потери непосредственными руководителями части своей власти;
- е) использования информации из личной рекомендации или личного знакомства с будущим работником;
- ж) использования методов скрининга.

82. Корпоративная культура типа культуры личности свойственна:

- а) небольшой организации, характеризующейся зависимостью от цен-трального источника власти и жесткой иерархией (коммерция, финансы, малый бизнес);
- б) крупной организации с механической структурой, характеризующейся строгим функциональным распределением ролей, координированием специализированных участков звеном управления сверху;
- в) небольшой организации с органической структурой (матричная структура) (АО, НИИ, конструкторские бюро);
- г) небольшой организации, существующей для обслуживания и помощи (адвокатские конторы, консультационные фирмы, творческие союзы).

83. В корпоративной культуре типа культуры задачи основу системы власти составляют:

- а) силаресурсов, силаличности;
- б) сила положения (к силе личности относятся с неодобрением, сил специалиста ценится в надлежащем месте, влияние регулируется пра, вилами и положениями);
- в) сила специалиста, эксперта, дух команды (важнее командный результат, а не индивидуальный);
- г) силаличности, сила специалиста, влияние распределяется поровну;

84. Процесс принятия решения в корпоративной культуре типа культуруроли характеризуется тем, что:

- а) решения принимают быстро в результате баланса влияний;
- б) формализованные решения принимают на высшем уровне иерархии;
- в) решения принимают на групповом уровне;
- г) формализация и процедуры отсутствуют.

85. В корпоративной культуре типа культуры власти осуществляется контроль за исполнением:

- а) централизованный по результатам через контролеров;
- б) звеном сверху в соответствии с установленными правилами и процедурами;
- в) высшим руководством по результатам, незначительный ежедневный контроль не нарушает норм культуры;
- г) контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия.

86. Корпоративная культура типа культуры личности:

- а) привлекает людей, любящих риск, склонных к политике; часто критерий продвижения по службе - личная преданность;
- б) дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряет исполнительность;
- в) объединяет работников и организации, раскрывает таланты личности, поощряет инициативу, формирование команды;
- г) специалисты — одаренные, яркие личности — умеют добиваться личных целей.
- г) может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы.

87. Корпоративная культура типа культура роли:

- а) быстро реагирует на изменения в окружающей среде, но зависит от решений центра;
- б) плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении;
- в) хорошо адаптируется, так как для решения задач быстро меняется состав групп и каждая группа в идеале содержит все необходимые элементы.

88. По характеру воздействия основополагающие ценности корпоративной культуры - это:

- а) дисциплина, исполнительность, инициативность, новаторство, преданность организации, отношение к женщине и мужчине, характер контактов в коллективе, т.е. все те ценности, которые поддерживают порядок и нацеливают коллектив на продуктивную работу;
- б) цели, ради которых создана организация, уважительное отношение к клиенту, который становится особой ценностью;
- в) имидж (образ) организации во внешней среде, обращение с людьми, проблемы старшинства и власти, социальной справедливости и т.д.

89. По функциям в организации дифференцирующие ценности корпоративной культуры - это:

- а) символика, форма одежды, стиль поведения;

- б) власть и исполнительность, дифференциация доходов и рост благополучия, соперничество и сотрудничество, инициатива и подчинение;
- в) миссия организации, организационный порядок, профессиональная квалификация, инновации, рост благосостояния всех членов, комфортный нравственно-психологический климат.

90. Основными стратегиями разрешения конфликта являются:

- а) конфронтация; б) сотрудничество; в) игнорирование конфликта; г) приспособленчество; д) компромисс; е) анализ потребностей; ж) контроль психологического климата.

91. Позитивными последствиями конфликта являются:

- а) активизация инновационных процессов;
- б) повышение качества принимаемых решений;
- в) улучшение количественных и качественных показателей деятельности;
- г) улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- д) рост интереса к достижению высоких результатов работы;
- е) рост сплоченности членов группы;
- ж) улучшение состояния здоровья работников.

92. В управлении конфликтами используются методы:

- а) организации встреч конфликтующих сторон;
- б) постановки совместных целей и задач;
- в) привлечения дополнительных ресурсов;
- г) перевода конфликтного работника в другое подразделение;
- д) изменения организационной структуры;
- е) активизации инновационных процессов;
- ж) улучшения количественных и качественных показателей работы;
- з) повышения качества принимаемых решений.

93. М. Фоллет различала конфликты:

- а) доминирующий; б) компромиссный; в) интеграционный; г) организационный; д) административный.

94. Основой «конструктивного конфликта» является:

- а) ограниченность ресурсов, которые нужно делить;
- б) взаимозависимость заданий;
- в) различия в целях;
- г) различия в представлениях и ценностях;
- д) различия в манере поведения и жизненном опыте;
- е) неудовлетворительные коммуникации.

95. Основами межгруппового конфликта являются:

а) производственно-профессиональные; б) социальные; в) эмоциональные; г) административные; д) интеграционные; е) психологические.

96. Внутриорганизационные конфликты бывают: а

- а) вертикальные;
- б) горизонтальные;
- в) линейно-функциональные;
- г) ролевые;
- д) сотруднический;
- е) бескомпромиссный.

97. Структурные методы управления конфликтом в организации реализуются посредством:

- а) использования руководителем своего положения в организацию (приказ, распоряжение, директива);
- б) «разведения» частей организации — участников конфликта (по рес. сам, целям, средствам и т.д.) или ослабления их взаимозависимое (дифференциация и автономизация подразделений);
- в) создания определенного «задела» в работе взаимозависимых подразделений (запас материалов и комплектующих);
- г) введения специального интеграционного механизма для конфликтующих подразделений (общий заместитель, куратор);
- д) слияния разных подразделений и наделения их общей задачей;
- е) организации встреч конфликтующих сторон и оказания им пом он определении причин конфликта;
- ж) перевода конфликтного работника в другое подразделение.

98. Первым этапом переговорного процесса является:

- а) выбор стиля поведения;
- б) контроль психологического климата;
- в) анализ потребностей;
- г) оценка результатов;
- д) определение тактики;
- е) управление развитием.

99. Теории мотивации разделяются на базовые категории:

- а) содержательные;
- б) процессуальные;
- в) административные;
- г) функциональные;

100. Автором мотивационных теорий диспозиционной модели является:

- а) Ф. Тейлор; б) А. Маслоу; в) Д. Макклелланд; г) Ф. Херцберг;
- д) А. Г. Здравомыслов, В.А. Ядов.

101. В фундаменте пирамиды А. Маслоу находится потребность:

- а) в безопасности;
- б) в общении;
- в) физиологические потребности;
- г) в самовыражении;
- д) в уважении.

102. К. Альдерфер в своей теории мотивации выделял:

- а) потребность в существовании;
- б) потребность в росте;
- в) потребность в уважении и признании;
- г) потребность в накопительстве;
- д) потребность в здоровье;
- е) потребность в острых ощущениях.

103. Ф. Херцберг выделяет как мотиваторы:

- а) успех;
- б) продвижение по службе;
- в) признание и одобрение результатов;
- г) высокая степень ответственности;
- д) возможность творческого и делового роста;
- е) условия работы;
- ж) заработок.

104. Согласно теории мотивации Д. Макклелланда, людям свойственно стремление:

- а) к успеху и достижению;
- б) к власти;
- в) к признанию и принадлежности;
- г) к творчеству;
- д) к ответственности.

105. Процессуальными являются теории мотивации:

а) теория ожиданий; б) теория справедливости; в) теория постановки целей; г) теория подкрепления; д) модель Л. Портера - Э. Лоулера;

106. В своей мотивационной теории ожидания В. Врум выделяет три взаимосвязи:

- а) затраты труда - результаты;
- б) результаты — вознаграждение;
- в) вознаграждение - удовлетворенность;
- г) удовлетворенность - творчество;
- д) творчество - самореализация.

107. Основу мотивационного механизма в теории справедливости Дж. Адамса составляет: а) восприятие; б) оценка; в) вознаграждение.

108. Рекомендации для менеджеров, данные Дж. Гибсоном и Дж. Иванце-вичем, состоят в том, чтобы:

- а) создавать атмосферу;
- б) обеспечивать возможности;
- в) учитывать индивидуальные различия работников в предпочтениях вида поощрения;
- г) направлять саморегулирование и личную мотивацию работников в продуктивное русло;
- д) определять цели непосредственного поведения;
- е) поручать работникам такие задания, которые обеспечивают справедливость и необходимые возможности для удовлетворения индивидуальных запросов;
- ж) разъяснять работникам методы оценки и стимулирования их труда;
- з) замечать успехи подчиненных и поощрять их с учетом их конкретных ожиданий.

109. Неформальный канал организационной коммуникации представляет собой:

- а) внутренние толки; б) внешние толки; в) «ящики для предложений»; г) публикации компании.

110. Ф. Тейлор разработал организационную структуру, предполагающую:

- а) вертикальные иерархические коммуникативные связи — от руководителей к подчиненным;
- б) горизонтальные (в основном неформальные) коммуникативные связи;
- в) диагональные (пересекающие функции и уровни организации) коммуникативные связи, когда члены организации не могут общаться эффективно, используя другие каналы.

111. Для школы научного управления значимость коммуникаций в организациях различных научных концепций:

- а) основное внимание уделяется взаимодействию работников на одном организационном уровне;
- б) роль коммуникаций невелика - основное внимание уделяется вертикальным потокам сообщений от руководителя к подчиненным;
- в) коммуникации являются связующим элементом всех частей организации.

112. Для школы человеческих отношений целями коммуникаций в организациях являются:

- а) контроль и координация действий, адаптация к изменениям внешней среды, помощь в принятии решений;
- б) контроль за выполнением приказов, передача приказов;
- в) удовлетворение потребностей работников, вовлечение работников в процесс принятия решений.

113. Школа социальных систем считает, что коммуникативные потоки в организациях имеют направления:

- а) вертикальные сверху вниз;
- б) горизонтальные, вертикальные сверху вниз;
- в) горизонтальные, вертикальные сверху вниз и снизу вверх; связь с внешней средой.

114. Источниками «шумов» в процессе коммуникации выступают:

- а) различия в восприятии информации, влияющие на ясность смысла при кодировании и декодировании;
- б) несхожесть в должностном статусе (различное видение целей и задач организации и её подразделений);
- в) особенности культуры и языка;
- г) передача письменных материалов;
- д) электронные средства связи (компьютерные сети, видеоконференции, электронная почта, видеоленты и т.п.)
- е) формальные, официальные каналы организации.

115. Инновационной деятельностью является: а) разработка и внедрение новой продукции;

- б) модернизация и усовершенствование выпускаемой продукции;
- в) развитие производства традиционных видов продукции;
- г) снятие с производства устаревшей продукции.

116. Основной задачей инновационной деятельности является:

- а) прибыльное использование организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного характера;
- б) определение основных тенденций научно-технической и производственной деятельности организации;
- в) создание новых изделий или услуг, которые станут основой будущей производственной деятельности организации.

117. Функциями консультативных и аналитических групп являются:

- а) прогнозирование развития технологии;
- б) прогноз спроса на новую продукцию;
- в) выбор перспективных идей;

- г) определение тематики исследований;
- д) координация работы специалистов;
- е) согласование целей и направлений технического развития;
- ж) разработка планов и программ инновационной деятельности;
- з) наблюдение за ходом разработки новой продукции и ее внедрение.

119. Основными аспектами реализации инновационного проекта является:

- а) планирование;
- б) мониторинг и контроль;
- в) менеджмент риска;
- г) согласование целей и направлений технического развития;
- д) выбор перспективных идей.

120. Наиболее действенным методом уменьшения риска является:

- а) описание всего множества возможных условий реализации проекта и отвечающих этим условиям затрат, результатов и показателей эффективности;
- б) преобразование исходной информации о факторах неопределенности в информацию об отдельных условиях реализации, соответствующих показателях эффективности и интервалах их изменения;
- в) определение показателей эффективности проекта в целом с учетом неопределенности условий его реализации и показателей ожидаемой эффективности;
- г) сбор информации о технологических изменениях на рынке, различных нововведениях;
- д) сбор информации о потенциальных возможностях предприятия в от-ношении разработки и освоения продукции;
- е) установление степени соответствия новой продукции имиджу предприятия и стратегии его развития;

121. Дефекты коммуникативных сетей

- б) несхожесть в должностном статусе (различное видение целей и задач организации и ее подразделений);
- в) особенности культуры и языка;
- г) передача письменных материалов;
- д) электронные средства связи (компьютерные сети, видеоконференции, электронная почта, видеоленты и т.п.);
- ё) формальные, официальные каналы организации.
- ж) техническая разработка продукта, определение его технико-экономических характеристик, оценка его качеств и потребительских свойств.

122. Завершающим этапом процесса инновации является:

- а) анализ экономической эффективности нового продукта, разработка программы маркетинга;
- б) создание нового продукта;
- в) систематизация поступающих идей;
- г) отбор выявленных идей и выработка концепции нового продукта;
- д) принятие решения о внедрении нового изделия в производство;
- е) тестирование на рынке.

123. Первому этапу процесса инноваций соответствует:

- а) сбор информации о технологических изменениях на рынке, различных нововведениях;
- б) сбор информации о целевых рынках и долгосрочных тенденциях их развития;
- в) определение возможностей практической реализации идей;
- г) установление степени соответствия новой продукции имиджу предприятия и стратегии его развития;
- д) техническая разработка продукта, определение его технико-экономических характеристик, оценка его качеств и потребительских свойств;
- е) оценка потенциального рыночного спроса и объема продаж;
- ж) разработка конкретной программы развития нового продукта;
- з) создание образца и проведение технических испытаний, определение наименования продукта, его товарного знака, оформления, упаковки, маркировки;
- и) выбор оптимальных каналов реализации;
- к) выбор средств и методов рекламы;
- л) массовое и серийное производство на основе программы маркетинга по продукту.

124. Конечной целью инновационного процесса является:

- а) создание образца и проведение технических испытаний, определение наименования продукта, его товарного знака, оформления, упаковки, маркировки;
- б) тестирование на ограниченном рынке по цене и другим коммерческим условиям;
- в) организация технического обслуживания;
- г) коммерческое освоение новой продукции и ее рентабельное массовое или серийное производство.

125. По особенностям инновационных процессов инновации и инновационные процессы бывают:

- а) технические, организационные, социальные, экономические;
- б) абсолютная, относительная, условная, частная;
- в) радикальные, комбинированные, модифицированные;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные;

д) промышленная, финансовая, торгово-посредническая, научно-педагогическая, правовая.

126. Государство, занимаясь регулированием инновационной деятельности, может осуществлять стратегию:

- а) децентрализованного регулирования;
- б) активного вмешательства;
- в) смешанную;
- г) создания технополисов;
- д) создания венчурных инновационных фондов;
- е) снижения государственных патентных пошлин.

127. На стадии функционирования общественного мнения:

а) в ходе обмена мнениями и оценками возникают большие группы единомышленников; происходит сплочение одних групп и размежевание их с другими; выявляются противоположные позиции; концентрируются силы сторонников различных точек зрения и оценок;

б) проявляется широкий интерес определенной части населения к тем или иным проблемам; формируется групповое мнение;

в) признается какое-либо одно мнение, которое оказывается доминирующим и способно стать партнером (или противником) управленческих структур, решающих ту или иную проблему;

г) мнение теряет качество общественного (массового) и превращается в разрозненные суждения и оценки отдельных индивидов и групп;

д) массовый интерес к проблеме снижается вследствие сужения социального состава субъекта этого мнения; проблема, вокруг которой формировалось то или иное общественное мнение, теряет актуальность.

128. Объектом общественного мнения являются:

- а) реальные события;
- б) факты;
- в) явления;
- г) демографические группы;
- д) этнические группы;
- е) религиозные группы.

129. Субъектами общественного мнения выступают:

- а) социально-территориальные группы;
- б) социально-профессиональные группы;
- в) формальные и неформальные группы;
- г) реальные события;
- д) информация о социальных фактах и процессах.

130. Общественное мнение выполняет функцию:

- а) регулятивную;
- б) контрольную;
- в) консультативную;
- г) защитную;
- д) директивную;
- е) номенклатурную;
- ж) управленческую;
- з) идеологическую;
- и) прикладную;
- к) прогностическую.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Социология управления» включает в себя следующие средства:

- мультимедийный проектор;
- средства аудиовоспроизведения;
- телевизор;
- видеомагнитофон;
- DVD – проигрыватель;
- книжный фонд библиотеки и компьютерный класс.

12. Информационное обеспечение дисциплины.

1. Электронно-библиотечная система <http://www.book.ru/>
Портал Гуманитарные науки (раздел библиотека, подраздел социология) <http://www.auditorium.ru/>
2. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru/>
3. Журнал «Экономическая социология» <http://www.ecsoc.msses.ru/>
4. Социология <http://socio.rin.ru/>
5. Соционет <http://socionet.ru>
6. on–line ресурсы Центра социологического образования Института социологии РАН <http://www.sociology.ru/ollinks.html>
7. Сетевой клуб социологов «Парадигма» <http://sociology.extrim.ru/>
8. Библиотека Русского гуманитарного Интернет–университета <http://www.i-u.ru/biblio/>
9. ФОМ–клуб <http://club.fom.ru/>
3410. Центр изучения постиндустриального общества <http://www.postindustrial.net/>
11. Центр экономической социологии <http://www.ecsoc.ru/>
12. Публикации преподавателей отделения социологии ТГУ <http://siterium.trecom.tomsk.ru>

13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям - научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9-10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3-4 часа.

Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций - сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура занятия В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме - дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть - обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение - дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность - до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность - 15-20 минут.

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка презентации и доклада

Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader. Самая простая программа для создания презентаций - Microsoft PowerPoint.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

К видам визуализации относятся иллюстрации, образы, диаграммы, таблицы. **Иллюстрация** - представление реально существующего зрительного ряда. **Образы** - в отличие от иллюстраций - метафора. Их назначение - вызвать эмоцию и создать отношение к ней, воздействовать на аудиторию. С помощью хорошо продуманных и представляемых образов, информация может надолго остаться в памяти человека. **Диаграмма** - визуализация количественных и качественных связей. Их используют для убедительной демонстрации данных, для пространственного мышления в дополнение к логическому. **Таблица** - конкретный, наглядный и точный показ данных. Ее основное назначение - структурировать информацию, что порой облегчает восприятие данных аудиторией.

Практические советы по подготовке презентации

- готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал;
- слайды - визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;
- текстовое содержание презентации - устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;
- обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;
- раздаточный материал - должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего практического занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов.

Заключение - ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Подготовка реферата

Реферат - письменный доклад по определенной теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты пишутся обычно стандартным языком, с использованием типологизированных речевых оборотов вроде: «важное значение имеет», «уделяется особое внимание», «поднимается вопрос», «делаем следующие выводы», «исследуемая проблема», «освещаемый вопрос» и т.п.

К языковым и стилистическим особенностям рефератов относятся слова и обороты речи, носящие обобщающий характер, словесные клише. У рефератов особая логичность подачи материала и изъяснения мысли, определенная объективность изложения материала.

Реферат не копирует дословно содержание первоисточника, а представляет собой новый вторичный текст, создаваемый в результате систематизации и обобщения материала первоисточника, его аналитико-синтетической переработки.

Будучи вторичным текстом, реферат составляется в соответствии со всеми требованиями, предъявляемыми к связанному высказыванию: так ему присущи следующие категории: оптимальное соотношение и завершенность (смысловая и жанрово-композиционная). Для реферата отбирается информация, объективно-ценная для всех читающих, а не только для одного автора. Автор реферата не может пользоваться только ему понятными значками, пометами, сокращениями.

Работа, проводимая автором для подготовки реферата должна обязательно включать самостоятельное мини-исследование, осуществляемое студентом на материале или художественных текстов по литературе, или архивных первоисточников по истории и т.п.

Организация и описание исследования представляет собой очень сложный вид интеллектуальной деятельности, требующий культуры научного мышления, знания методики проведения исследования, навыков оформления научного труда и т.д. Мини-исследование раскрывается в реферате после глубокого, полного обзора научной литературы по проблеме исследования.

В зависимости от количества реферируемых источников выделяют следующие виды рефератов:

- **монографические** - рефераты, написанные на основе одного источника;
- **обзорные** - рефераты, созданные на основе нескольких исходных текстов, объединенных общей темой и сходными проблемами исследования.

Структура реферата

1. Титульный лист
2. Оглавление
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованной литературы
7. Приложения

Подготовка эссе

Эссе - вид самостоятельной исследовательской работы студентов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме,

анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п.

В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Эссе выполняется студентом под руководством преподавателя кафедры самостоятельно. Тему эссе студент выбирает из предлагаемого примерного перечня и для каждого студента она должна быть индивидуальной (темы в одной группе совпадать не могут).

Структура эссе

1. Титульный лист.
2. План.
3. Введение с обоснованием выбора темы.
4. Текстовое изложение материала (основная часть).
5. Заключение с выводами по всей работе.
6. Список использованной литературы.

Титульный лист является первой страницей и заполняется по строго определенным правилам.

Введение (вводная часть) - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который Вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы:

1. Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?
2. Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?
3. Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?
4. Могу ли я разделить тему на несколько составных частей?

Таким образом, в вводной части автор определяет проблему и показывает умение выявлять причинно-следственные связи, отражая их в методологии решения поставленной проблемы через систему целей, задач и т.д.

Текстовое изложение материала (основная часть) - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет главную трудность при его написании. Поэтому большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется выстраивание

аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные и строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. В качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы там, где это необходимо. Традиционно в научном познании анализ может проводиться с использованием следующих категорий: причина - следствие, общее - особенное, форма - содержание, часть - целое, постоянство - изменчивость.

В процессе построения эссе надо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим или иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя разделы содержанием аргументации (а это должно найти отражение в подзаголовках), в пределах параграфа необходимо ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

Хорошо проверенный способ построения любого эссе - использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать и ответить на вопрос, хорош ли замысел. При этом последовательность подзаголовков свидетельствует также о наличии или отсутствии логики в освещении темы эссе.

Таким образом, основная часть - рассуждение и аргументация, В этой части необходимо представить релевантные теме концепции, суждения и точки зрения, привести основные аргументы "за" и "против" них, сформулировать свою позицию и аргументировать ее.

Заключение (заключительная часть) - обобщения и аргументированные выводы по теме эссе с указанием области ее применения и т.д. Оно подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Таким образом, в заключительной части эссе должны быть сформулированы выводы и определено их приложение к практической области деятельности.

Список использованной литературы составляет одну из частей работы, отражающей самостоятельную творческую работу автора и позволяющей судить о степени фундаментальности данной работы. При составлении списка литературы в перечень включаются только те источники, которые действительно были использованы при подготовке эссе. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке в следующей последовательности: законы РФ и другие официальные материалы (указы, постановления, решения министерств и ведомств); печатные работы (книги, монографии, сборники); периодика; Интернет-сайты. По возможности список должен содержать современную литературу

по теме. Общее оформление списка использованной литературы для эссе аналогично оформлению списка использованной литературы для реферата.

Приложения могут включать иллюстративный материал (схемы, диаграммы, рисунки, таблицы и др.). При этом приложения являются продолжением самой работы, т.е. на них продолжается сквозная нумерация, но в общем объеме эссе они не учитываются.