

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 05.10.2023 09:01:15
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

Утверждено:
на заседании кафедры истории, философии и
социально-гуманитарных наук
протокол № 11 от 29.06.2018 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП /Гареев И.С.

Согласовано:
Председатель УМК
социально-гуманитарного
факультета
подписано ЭЦП /Билалова Л.М.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для заочной формы обучения**

Социология управления
Вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность)
38.03.04 *Государственное и муниципальное управление*

Направленность (профиль) подготовки
Муниципальное управление

Квалификация
Бакалавр

Разработчик (составитель) <u>Доцент, к. фил.н.</u> (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП /Стовба А.В.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
---	--

Для приема: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 г.

Бирск 2018 г.

Составитель / составители: Стовба А.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена (или актуализирована) на заседании кафедры истории, философии и социально-гуманитарных наук протокол № ____ от «____» _____ 20__ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от «____» _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	11
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	38
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	38
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	39
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	39

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине: «Социология управления»:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	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-2);	
	2. Знает основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Знает способы осуществления межличностные, групповые и организационные коммуникации.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	
Умения	1. Умеет находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	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-2);	
	2. Умеет решать стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой	

		динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Умеет осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	
Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеет способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	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-2);	
	2. Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Владеет навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социология управления» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 11 сессии.

Цель изучения дисциплины: формирование знаний в области социологии управления, умений и навыков, направленных на применение способности 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, навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями, способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных в результате освоения студентами следующих дисциплин: «Социология», «Методы принятия управленческих решений». Знания, умения и навыки, полученные студентами при освоении дисциплины необходимы для последующего изучения таких дисциплин, как: «Основы управления персоналом», «Инновационный менеджмент»

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Социология управления» на 11 сессию
заочная
форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	17.7
лекций	8
практических/ семинарских	8
лабораторных	0
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1.7
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	118.5
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	7.8

Форма контроля:

Экзамен 11 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		Лек	П	Эк	КоР	СР С			
4 курс / 11 сессия									
1	<p>Взаимосвязь общества и социального управления. Место и роль социального управления в системе общественных отношений</p> <p>Социология управления как междисциплинарная наука. Социальная сущность и принципы управления. Классическая школа организации и управления. Школа «человеческих отношений»</p>	2	2			32	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2,3	Конспект	Кейс-задания, Семинар, Устный опрос, Тестирование
2	<p>Эффективность взаимоотношений сотрудников: руководитель, персонал, коллектив, команда. Система личности руководителя и пути ее совершенствования.</p> <p>Методы социально-управленческого воздействия Управленческое решение: понятие, виды. Алгоритм принятия управленческого решения Лидер: понятие,</p>	2	2			32	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2,3	Конспект	Устный опрос, Тестирование, Кейс-задания, Семинар

	<p>виды, типы Теории лидерских качеств Власть в организации: понятие, виды Стили управления: понятие, классификация</p>								
3	<p>Сущность и специфика взаимодействия между руководителем и персоналом организации. Условия эффективного взаимодействия. Формирование коллектива как комплексный процесс. Степень сплоченности коллектива как неоднозначный фактор развития организации</p> <p>Факторы, определяющие возможность использования конкретного стиля управления в организации Группа: понятие, критерии, свойства. Виды группы Групповая динамика: понятие, характеристики Коллектив: понятие, признаки, функции Этапы формирования коллектива</p>	2	2			28	<p>Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2,3</p>	Конспект	Семинар, Устный опрос, Тестирование, Кейс-задания
4	<p>Команда: виды, содержание, значение. Работа в команде. Командные роли. Управление командой. Ошибки руководителя в управлении командой, пути исправления ошибок</p> <p>Виды группы Групповая динамика: понятие, характеристики Коллектив: понятие, признаки, функции Этапы формирования коллектива Организационная культура: понятие, компоненты, характеристики</p>	2	2			26.5	<p>Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2,3</p>	Конспект	Устный опрос, Тестирование, Кейс-задания, Семинар

5	Контрольная работа				1	0.5			
6	Экзамен			1		9			
Итого по 4 курсу 11 сессии		8	8	1	1	128			
Итого по дисциплине		8	8	1	1	128			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: 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-2);

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	Не удовлетворительно знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	Удовлетворительно знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	Хорошо знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	Отлично знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения
Второй этап (уровень)	Умеет находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Не удовлетворительно уметь находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Удовлетворительно уметь находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Хорошо уметь находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Отлично уметь находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Третий этап (уровень)	Владеет способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Не удовлетворительно владеть способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Удовлетворительно владеть способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Хорошо владеть способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Отлично владеть способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
-----------------------	---	--	---	--	---

Код и формулировка компетенции: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Не удовлетворительно знать основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Удовлетворительно знать основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Хорошо знать основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	Отлично знать основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
Второй этап	Умеет решать стратегические и	Не удовлетворите	Удовлетворите	Хорошо уметь	Отлично уметь

(уровень)	оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	льно уметь решать стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	решать стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.
Третий этап (уровень)	Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Не удовлетворительно владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Удовлетворительно владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Хорошо владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Отлично владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов

Код и формулировка компетенции: способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения (Экзамен)			
		2 (Неудовлетворительно)	3 (Удовлетворительно)	4 (Хорошо)	5 (Отлично)
Первый этап (уровень)	Знает способы осуществления межличностные, групповые и организационные коммуникации.	Не удовлетворительно знать способы осуществления межличностны	Удовлетворительно знать способы осуществления межличностны	Хорошо знать способы осуществления межличностны	Отлично знать способы осуществления межличностны

		е, групповые и организационные коммуникации.	организационные коммуникации.	ые коммуникации.	ые коммуникации.
Второй этап (уровень)	Умеет осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	Не удовлетворительно уметь осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	Удовлетворительно уметь осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	Хорошо уметь осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	Отлично уметь осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.
Третий этап (уровень)	Владеет навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Не удовлетворительно владеть навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Удовлетворительно владеть навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Хорошо владеть навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Отлично владеть навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. Знает организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения	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-2);	конспект №1-3, контрольная работа №1-6, семинар №1-9, тест №1-14, устный опрос №1-5
	2. Знает основы теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных	владение навыками использования основных теорий	конспект №4-7, устный опрос № 6-11, контрольная работа

	управленческих задач.	мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	№7-15, тест №15-24., семинар №10-16
	3. Знает способы осуществления межличностные, групповые и организационные коммуникации.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	семинар №17-23, тест №25-34, устный опрос №12-16, контрольная работа №16-19, конспект №8-11
2-й этап Умения	1. Умеет находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	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-2);	тест №1-9
	2. Умеет решать стратегические и оперативные управленческие задачи и осуществлять диагностику организационной культуры.	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания	тест №10-19.

		процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);	
	3. Умеет осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	тест №20-30
3-й этап Владеть навыками	1. Владеет способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	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-2);	кейс задания №1-3
	2. Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной	кейс задания №4-6

		культуры (ПК-2);	
	3. Владеет навыками осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	кейс задания №7-9

Средством оценки сформированности компетенций по дисциплине являе(ю)тся зачет(ы), экзамен(ы).

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

тест №1-14

1. Социология – это наука, изучающая:

- а) законы функционирования и механизмы развития политической жизни общества;
- б) общество как целостную систему и отдельные социальные институты, социальные процессы, социальные группы и общности, отношения личности и общества, закономерности массового поведения людей;
- в) закономерности функционирования и развития экономической жизни общества;
- г) законы, регулирующие психическую жизнь человека и общества.

2. Термин «социология» в первой половине XIX в. в научный оборот ввел:

- а) О. Конт;
- б) И. Кант;
- в) А. Файоль;
- г) К. Маркс.

3. Характеристика социологического знания, связанная с его обоснованностью и надежностью, соответствием свойствам изучаемых социальных фактов, отсутствием в нем теоретических ошибок:

- а) валидность;
- б) нормативность;
- в) эмпиричность;
- г) теоретичность.

4. Первичная информация о системе управления, собранная и обработанная по специальной научной методике и отвечающая требованиям надежности, устойчивости, репрезентативности:

- а) знания – «факты»;
- б) знания – «концепции»;
- в) знания – «теории»;
- г) технологические знания.

5. Социология управления – это наука, изучающая:

- а) социальные аспекты управленческой деятельности;
- б) управление политическими процессами;
- в) управление экономическими процессами;
- г) механизмы, регулирующие психическую жизнь человека и общества.

6. Наука, благодаря которой концептуально-теоретический аппарат и методологические приёмы, разработанные в социологии, находят своё применение в исследовании управленческих отношений, возникающих в любом обществе, это:

- а) теория организации;
- б) теория управления;
- в) социология управления;
- г) политология.

7. Социология управления сегодня – это: (укажите характеристику, которая НЕ является признаком социологии управления)

- а) отрасль социологического знания, объектом которой является управленческая практика;
- б) самостоятельная научная дисциплина, подчиняющаяся правилам научно-исследовательской деятельности и занимающая вполне определенное место в разделении научно-исследовательского труда;
- в) самостоятельная учебная дисциплина, целью которой является социологическая подготовка студентов управленческих специальностей;
- г) разновидность управленческой деятельности.

8. Социальное управление как целенаправленная организующая деятельность людей, обеспечивающая согласование их действий, направленных на решение определенных задач, включает в себя:

- а) управление, осуществляемое преимущественно на основе сложившихся в обществе обычаев и традиций;
- б) управление посредством познания и использования отдельных эмпирических закономерностей общественного развития;
- в) управление, которое осуществляется в соответствии с научно познаваемыми законами развития общества;
- г) верны все (а,б,в) ответы.

9. Объектом социологии управления являются:

- а) экономические процессы в обществе;
- б) политические процессы в обществе;
- в) управленческие процессы, протекающие в обществе и его отдельных подсистемах или организациях, рассматриваемые как способы рациональной регуляции человеческой деятельности;
- г) закономерности функционирования социальных групп и общностей как субъектов исторически определенных социальных отношений.

10. Предмет социологии управления составляет:

- а) 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 индивидов и их групп;
- б) закономерности функционирования социальных общностей как субъектов исторически определенных социальных отношений;
- в) закономерности управления как целостного, комплексного и конкретного социально-экономического явления;
- г) закономерности функционирования и развития сложных социальных систем с иерархическим принципом организации.

11. В число основных задач социологии управления как научной дисциплины НЕ входит:

- а) изучение реальных фактов, составляющих постоянно развивающуюся ткань управленческой деятельности;
- б) обнаружение наиболее важных тенденций развития процессов социального управления и их объяснение;
- в) формулирование научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления;
- г) техническое обеспечение регулирования и управления совместной деятельностью людей.

12. Основные функции социологии управления:

- а) познавательная, оценочная, прогностическая, образовательная;
- б) познавательная, диагностическая, оценочная, кадровая;
- в) познавательная, идеологическая, прогностическая, образовательная;
- г) прогностическая, регулирующая, системообразующая, познавательная.

13.К специфическим методам социологии управления относят анализ:

- а) организационно-структурный, социотехнический, коммуникационный, инновационный;
- б) организационно-структурный, экономический, социотехнический, коммуникационный;
- в) организационно-структурный, коммуникационный, инновационный, системный;
- г) организационно-структурный, экономический, психологический, технический.

14.Исходя из социологической трактовки управления как властной формы закрепления социальных отношений людей в системе разделения труда, выделяются 2 вида управления:

- а) социология управления и социальный менеджмент;
- б) административное управление и менеджмент;
- в) регулирование и административное управление;
- г) мотивация и манипулирование.

тест №1-9

- 1.Изучение локальных социальных проблем, связанных с решением конкретных задач, регулированием
- 2.Углубленное социологическое исследование, ставящее целью не только описать структуру, но и определить основные количественные и качественные параметры социальной системы, называется ... социологическое исследование.
- 3.Документ, содержащий методологические и методико-процедурные предпосылки научного поиска ответов на вопрос, поставленный в социологическом исследовании, называется
- 4.Метод сбора социальной информации, основанный на непосредственном вербальном взаимодействии в соответствии с поставленной целью, называется ...
- 5.Совокупность методических и методических приемов проведения исследования, воплощенных в соответствующих операциях и процедурах, представленных в форме различного рода документов, называется ...
- 6.Государство, которое берет на себя обязанность заботиться о социальной справедливости, благополучии своих граждан, их социальной защищенности называется ... государств
- 7.Статья 7 Конституции России закрепляет положение о том, что Российская Федерация – это ... государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
- 8.Система мероприятий, проводимых государством, направленных на улучшение качества и уровня жизни определенных социальных групп, называется Совокупность принципов и норм, которыми руководствуется государство в своей деятельности по сохранению, развитию и распространению культуры, а также сама деятельность государства в области культуры называется ...
- 9.Деятельность органов государственной власти, политических партий, общественных организаций по повышению эффективности системы образования и ее функционирования в соответствии с задачами развития общества и государства называется

тест №10-19.

10.Установите соответствие между названием и содержанием принципов государственного управления

Название принципа государственного управления	Содержание принципа
А) Сочетание единоначалия и коллегиальности	1) народ выступает единственным источником власти; он осуществляет власть как непосредственно, так и через органы

	исполнительной власти В
Б) Функциональный принцип	2) органы и аппараты исполнительной власти осуществляют общие подведомственные функции управления Б
В) Демократизм	3) наиболее важные вопросы, касающиеся основополагающих аспектов управленческой деятельности, принимаются коллегиально, а оперативные, текущие, не требующие коллегиального рассмотрения, решаются единолично А

11. Установите соответствие между названием и содержанием принципов государственного управления

Название принципа государственного управления	Содержание принципа
А) Принцип двойного подчинения	1) деятельность органов власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов В
Б) Линейный	2) сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления А
В) Законность	3) тип организации служб и подразделений, осуществляющих исполнительно-распределительную деятельность, при котором руководитель в пределах своей компетенции обладает по отношению к подчиненным всеми правами распорядительства Б

12. Установите соответствие между названием и содержанием принципов государственного управления

Название принципа государственного управления	Содержание принципа
А) Объективность	1) формирование системы управления основывается на территориальной основе Б
Б) Территориальный	2) при осуществлении управленческой деятельности необходимо адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации А
В) Конкретность	3) осуществление управления должно строиться с учетом конкретных жизненных обстоятельств В

13. Установите соответствие между названием и содержанием принципов государственного управления

Название принципа государственного управления	Содержание принципа
А) Отраслевой принцип	1) осуществление управленческой

	деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль А
Б) Принцип эффективности	2) подразделение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную В
В) Принцип разделения властей	3) достижение целей управленческой деятельности должно осуществляется при минимальных затратах сил, средств и времени Б

14. Установите соответствие между названием и содержанием принципов государственного управления

Название принципа государственного управления	Содержание принципа
А) Федерализм	1) сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления В
Б) Научность	2) деятельность органов исполнительной власти строится на основе нормативного закрепления разграничения компетенции и предметов ведения между РФ и субъектами РФ А
В) Принцип двойного подчинения	3) применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных наработок в ходе принятия и реализации управленческих решений Б

15. Установите соответствие между понятиями и приведенными определениями

Понятие	Определение
А) Реординация	1) управление, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность, и части социальной общности или характеризуются равновеликостью Б
Б) Координация	2) управление, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности играет роль ведущего, определяющего начала в деятельности всех остальных В
В) Субординация	3) управления, при котором происходит переподчинение полномочий от одного субъекта управления другому А

16. Установите соответствие между понятиями и приведенными определениями

Понятие	Определение
А) Манипулирование	1) это система способов идеологического и социально-психологического воздействия с целью изменения мышления и поведения людей вопреки их интересам А
Б) Реординация	2) управление, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из

	элементов какой-либо общности играет роль ведущего, определяющего начала в деятельности всех остальных В
В) Субординация	3) управления, при котором происходит переподчинение полномочий от одного субъекта управления другому Б

17. Установите соответствие между понятиями первой и второй колонок

А) Планирование	1) Функции управления
Б) Ценовая политика	2) Методы управления
В) Организация	Функции управления

18. Установите соответствие между понятиями первой и второй колонок

А) Регулирование заработной платы	1) Функции управления
Б) Мотивация	2) Методы управления
В) Нормирование	Методы управления

19. Установите соответствие между понятиями первой и второй колонок

А) Издание нормативного акта	1) Функции управления
Б) Проведение социологического исследования	2) Методы управления
В) Контроль	Функция управления

тест №15-24.

15. Инструменты компенсации потерь от рисков - это:

- а) залоговые операции;
- б) заключение договоров со страховыми организациями;
- с) создание резервных фондов;
- д) лимитирование рисков.

16. Критерии выбора альтернатив рискованного решения - это:

- а) сроки реализации решения;
- б) вероятность возникновения потерь;
- с) вероятность возникновения дополнительных доходов (экономии);
- д) ресурсоемкость решения;
- е) размеры возможных потерь и дополнительных доходов.

17. Вопросы стратегии управления риском в организациях - это:

- а) определение возможных видов рисков;
- б) совершенствование мотивационного механизма;
- с) обоснование предельных сумм убытков от рисков;
- д) выбор методов, инструментов управления рисками.

18. Параметры количественной характеристики риска - это:

- а) вероятные масштабы расширения хозяйственной деятельности;
- б) размер возможных дополнительных доходов;
- с) размер возможных убытков;
- д) изменение рыночных цен;
- е) вероятность дополнительных доходов;
- ф) вероятность снижения доходов.

19. Цель управления рисками - это:

- а) повышение конкурентоспособности организации;
- б) снижение размера возможных потерь;
- с) расширение связей с поставщиками;

- d) компенсация возможного ущерба.
20. Стадии реализации решения - это:
- анализ состояния организации;
 - контроль выполнения решения;
 - выявление мнения работников о решении;
 - разработка плана реализации решения.
21. Установите правильную последовательность стадий реализации решения:
- контроль выполнения решения;
 - разработка плана реализации решения;
 - оценка результатов реализации решения;
 - управление реализацией.
22. Низкая эффективность реализации решения может проявляться в:
- корректировке решения;
 - удлинении сроков реализации решения;
 - увеличении сроков реализации решения;
 - дополнительном анализе ситуации.
23. Процедуры стадии разработки плана реализации решения - это:
- выявление причин отклонений в ходе реализации;
 - определение необходимого объема ресурсов;
 - внесение изменений в программу реализации решения;
 - определение количества исполнителей решения.
24. Процедуры стадии управления реализацией решения - это:
- распределение ресурсов по объектам и срокам;
 - оказание помощи исполнителям;
 - контроль за состоянием ситуации;
 - личное распоряжение.

тест №20-30

20. Установите соответствие инструментов и методов ограничения снижения уровня риска: инструменты:
- установление предельных сумм затрат на решение;
 - разделение транспортных партий грузов;
 - учет мнения специалистов при выборе решения;
 - повышение регулярности, комплексности мониторинговых наблюдений (процедур);
- методы:
- предварительная экспертиза решения;
 - использование эффективных систем контроля;
 - лимитирование рисков;
 - диверсификация риска.
21. Необходимость создания резервных фондов организациями отражена в российском законодательстве?
22. Инвестиционный риск может быть диверсифицирован?
23. Хранение финансовых средств в нескольких банках – это инструмент риска.
24. Создание страхового фонда организации – это инструмент ущерба от риска.
25. Установите соответствие стилей руководства и форм взаимоотношений руководителя с подчиненными:
- стили руководства:
- авторитарный;
 - индивидуально-консультационный;
 - консультационно-групповой;
 - демократический (полного участия);

формы взаимоотношений:

- 1) игнорирование мнения подчиненных;
- 2) предоставление подчиненными руководителю информации;
- 3) утверждение решения, выработанного подчиненными;
- 4) групповые консультации;

26. Установите последовательность стилей руководства, отражающую усиление демократизма принятия решений:

- a) стиль полного участия;
- b) авторитарный;
- c) индивидуально-консультационный;
- d) консультационно-групповой.

27. Установите соответствие феноменов и особенностей поведения участников принятия решений; феномены:

- a) деформации мышления;
- b) избегания лидерства;
- c) ложного согласия;
- d) демонстративного несогласия;

особенности поведения:

- 1) самоцензура членов группы;
- 2) стремление индивидуализировать свое мнение без достаточной аргументации;
- 3) стремление руководителя снизить свое участие в выработке решения;
- 4) стремление присоединиться к мнению большинства группы.

28. Отношение покупателя к продукту – это профильная характеристика покупателя?

29. Значимость для поставщика объема продукции – это фактор его конкурентной силы?

30. Содержание налогового законодательства – это фактор..... воздействия на организацию.

тест №25-34

25. Причинами возникновения психологических феноменов могут быть:

- a) характер проблемы;
- b) условия разработки, утверждения решения;
- c) сроки разработки;
- d) особенности психики человека.

26. Психологический феномен Ф. Ирвана состоит:

- a) в стремлении уклониться от ответственности;
- b) в завышении значимости желаемого результата;
- c) в ложном согласии;
- d) в завышении вероятности желаемого результата.

27. Феномен «позитивного сдвига» состоит:

- a) в стремлении выбрать «любимое» решение;
- b) в большей рискованности групповых решений относительно индивидуальных;
- c) в сближении мнений членов группы;
- d) в поляризации мнений.

28. Феномен «излюбленной альтернативы» есть следствие:

- a) групповой формы принятия решений;
- b) стереотипного мышления руководителя;
- c) индивидуальной формы принятия решений;
- d) низкой квалификацией выбирающего решение.

29. Феномен «аналитического паралича» – это:

- a) занижение роли анализа в разработке решения;
- b) превращение сбора и анализа информации в самоцель;
- c) неполнота информации;
- d) завышение роли анализа.

30. Феномен различной направленности динамики индивидуальных мнений в групповой дискуссии проявляется:

- a) в различном характере аргументов одинаковых точек зрения;
- b) в поляризации мнений;
- c) в различной скорости генерации идей;
- d) в сближении мнений.

31. Эффект состава группы проявляется:

- a) в открытом давлении на членов группы;
- b) в зависимости результатов принятых решений от количества участников группы;
- c) в поляризации мнений;
- d) в зависимости результатов принятия решений от степени однородности группы;
- e) в полном согласии.

32. Преимущества индивидуальной формы принятия решений относительно групповой проявляются:

- a) в большей возможности решать сложные проблемы;
- b) в меньших затратах времени;
- c) в большей обоснованности решений;
- d) в большей возможности реализовать свой потенциал.

33. Преимущества групповой формы принятия решений проявляются:

- a) в возможности использовать «синергетический эффект»;
- b) в объективизации принятия решений;
- c) в демократизации принятия решений;
- d) в повышении ответственности.

34. Психологические феномены оказывают на принятие решений:

- a) только положительное влияние;
- b) только отрицательное влияние;
- c) нейтральное;
- d) или положительное или отрицательное;
- e) и положительное и отрицательное одновременно.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки

- оценка 5 выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;
- оценка 4 выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;
- оценка 3 выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
- оценка 2 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %.

Устный опрос

Устный опрос применяется как метод проверки знаний обучающихся по конкретной тематике

устный опрос № 6-11

6. Институты управления социальной защиты

7. Образование как предмет социального управления

8. Потребности в образовании сквозь призму социального управления

9. Кризис образования как следствие кризиса социального управления

10. Основные уровни управления образованием

11. Социальное управление и права человека: исторический аспект

устный опрос №1-5

1. Социальные роли в организации
2. Информационное обеспечение управленческой деятельности
3. Типы и направленность коммуникационных процессов в управленческой деятельности
4. Системы общественного управления: общая характеристика
5. Социальное управление как вид общественного управления

устный опрос №12-16

12. Функциональный подход к социальному управлению

13. Социальное управление и социальная политика

14. Основные направления социальной политики

15. Институт государственного управления

16. Институт местного самоуправления

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устного опроса

Описание методики оценивания выполнения устного опроса: при оценке ответа студента на устный вопрос учитывается: насколько раскрыто содержание темы, структурированность ответа, его логичность, умение формулировать ответ, уровень понимания материала.

Критерии оценки

-оценка 5 выставляется студенту, если: в ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

-оценка 4 выставляется студенту, если: основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

-оценка 3 выставляется студенту, если: тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

-оценка 2 выставляется студенту, если: тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.

Контрольная работа

контрольная работа №1-6

1. Социология управления как теория среднего уровня
2. Социология управления как междисциплинарная наука
3. Социальная сущность и принципы управления.
4. Классическая школа организации и управления
5. Школа «человеческих отношений»
6. Системный подход к решению

контрольная работа №16-19

16. «Управленческое воздействие»: понятие, формы, объекты управленческого воздействия.
17. Методы социально-управленческого воздействия
18. Управленческое решение: понятие, виды.
19. Алгоритм принятия управленческих решений

контрольная работа №7-15

7. Ситуационный подход
8. Задачи и функции управления.
9. Социальный институт: понятие, виды.
10. Социальная система: понятие, свойства, виды.
11. «Социальная система»: понятие, виды .
12. Социальные законы в организации
13. Подходы к исследованию систем управления
14. Организация: понятие, признаки, виды
15. Социальная организация: понятие, признаки.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит пояснения; тестовые задания решены свыше, чем на 80%; уровень знаний, умений, владений – высокий.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; кейс-задание решено верно, но решение не доведено до завершающего этапа; тесты решены на 60-80%. Уровень знаний, умений, владений – средний;

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; в решение кейс-задания верно выполнены некоторые этапы; тесты решены на 40-60%; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; тесты решены менее, чем на 40 %; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

кейс задания №1-3

Кейс задание 1

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов выработывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Вопросы и задания

Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации.

Какие источники Вы используете?

Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует

Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя? Аргументируйте свое решение.

Кейс задание 2

В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у

новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания

Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя?

Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.

Кейс задание 3

Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по-своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен. Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике. С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают. Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

Вопросы и задания

Дайте свою оценку ситуации. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь?

Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

кейс задания №4-6

Кейс – задание 4

Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них: – пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу; – два менеджера по продажам; – сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом. В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент

получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа. Вопросы и задания
Дайте оценку действиям замерщиков.

Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают?

Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение всем категориям сотрудников?

Предложите компании решение проблемы

Кейс – задание 5

В проектной информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылаясь на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадила Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Вопросы и задания

Разъясните позицию участников кейса.

Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?

Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?

Предложите компании решение проблемы.

Кейс – задание 6

Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решила на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ

принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы и задания

Кто из участников выбрал неверную модель поведения?

Можно ли было избежать конфликта?

От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?

кейс задания №7-9

Кейс задание 7

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: – по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, кто у Вас уже есть; – официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; – оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания Оцените предложение руководителя по каждому пункту.

Какие условия Вы хотели бы изменить?

Предложите руководителю свой вариант решения.

Кейс задание 8

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов выработывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Вопросы и задания

Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете? Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя? Аргументируйте свое решение.

Кейс задание 9

В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания

Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию? Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя? Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий
Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности. Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если задание проанализировано, установлены определенные причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет незначительные недочеты. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками

информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

конспект №1-3

1. Цель, задачи и структура курса. Общая характеристика объекта, предмета и метода социологии. Представление о фундаментальных социологических теориях, социологических теориях среднего уровня, эмпирических и прикладных социологических исследованиях. Социология управления как отрасль социологической науки. Социологические законы, и их применение в управлении.

2. Специфика предмета и объекта социологии управления. Структура, функции, методология и методы социологии управления. Роль социологии управления в управленческой практике.

3. Теоретические предпосылки возникновения социологии управления. Представления об управлении обществом в классической социологии XIX в. (О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм и др.). Концепция научного менеджмента и научное управление Ф. Тэйлора. Психологические исследования проблем управления в 30-х годах. Школа "человеческих отношений" Э. Мэйо. Школа социальных систем Г. Саймона. Развитие социологии управления в России. Управленческий аспект в работах П. Сорокина. Исследование феномена толпы в работах Н. К. Михайловского. Социология управления в послереволюционной России. Центральный институт труда и А. К. Гастев. Исследования в 1960-1980 годах: В. Г. Афанасьев, Д. М. Гвишиани, Б. А. Грушин, А. И. Кравченко и др. Развитие социологии управления в период 1985-2001 годов. Перспективные направления отечественной социологии управления.

конспект №4-7

4. Сущность социального управления. Основные понятия и категории социального управления. Субъекты управления и управляемые субъекты. Проект управленческой деятельности. Объект управления. Критерии различения субъекта и объекта управления. Статус и функция. Права и полномочия. Активность воздействия. Очередность или инициатива воздействия. Сила и интенсивность воздействия. Рациональность воздействия. Отношение к цели, целеполаганию и целедостижению. Особенности социального управления. Функции социального управления. Законы и принципы социального управления. Виды социального управления.

5. Социальная иерархия: понятие, законы социальной иерархии. Теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К. Девиса. Власть и социальная ответственность. Социальные фильтры: понятие, механизмы действия. Каналы вертикальной мобильности. Дисфункциональность обходных каналов. Позитивная функция индивидуальной мобильности. Механизмы вознаграждения. Форма проведения: лекция, практическое занятие

6. Базовые модели управления. Модель, основанная на теоретических положениях школы научного управления (Ф. Тейлор, М. Вебер, Р. Майкелсон, Д. Селзник, Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Гоулднер). Модель, базирующаяся на положениях теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт, К. Арджирис, Д. МакГрегор). Модель, основанная на положениях теории систем. (Л. фон Берталалани, А. Чандлер, И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин, В.Г. Афанасьев). Модели управления, основанные на выделении принципа регулирования взаимоотношений между субъектом и объектом управления. Координация. Субординация. Реординация

7. Понятие социального контроля. Агенты социального контроля. Виды социального контроля. Функции социального контроля. Социальные нормы. Классификация социальных норм. Функции социальных норм. Социальные санкции. Цель социальных санкций. Типы социальных санкций. Виды и методы социального контроля. Концепция социального контроля П. Бергера

конспект №8-11

8. Теории социальной стратификации и мобильности. Теории стратификации М. Вебера. Теория стратификации и социальной мобильности П. Сорокина. Функциональная теория стратификации

К.Девиса и У.Мура. Вклад П. Бурдьё в теорию стратификации и мобильности. Профессиональная мобильность. Профессиональная мобильность государственных служащих

9.Способы воздействия субъекта управления на объект. Сущность манипулирования.

Манипулирование как социально-психологическое воздействие. Виды манипулирования.

Основания для классификации манипулятивных воздействий в системе управленческих отношений: в зависимости от уровня управления; по коммуникативной направленности

манипулятивного воздействия; по специфике информационного воздействия, в зависимости от предметной сферы. Теории манипулирования. Психологические концепции манипулирования.

Концепции, характеризующие манипулятивную деятельность СМИ и связанную с ней проблему массовизации. Концепции, определяющие манипуляцию как вид социального и государственного управления

10.Понятие коммуникации. Научные подходы в исследовании коммуникативных процессов. Школа научного управления. Школа человеческих отношений. Системный подход к коммуникациям в организации.

Модели процесса коммуникации. Простая коммуникационная модель с обратной связью. Модель процесса коммуникаций В. Шрама. Модель сетевого анализа коммуникативных сетей.

Конфигурации коммуникативных сетей. «Круг». «Штурвал». «Цепь». «Игрек». «Тент». «Палатка». «Паутина». Позиции членов группы. Предназначение коммуникативных сетей.

Дефекты коммуникативных сетей, искажение сообщений. Информационные перезагрузки

11.Внутренняя среда социальной организации. Факторы внутренней среды организации. Цель, задачи, кадры, структура, технологии. 9 Внешняя среда организации. Характеристики внешней

среды организации: динамизм, степень предсказуемости изменений (неопределенности), сложность строения и гетерогенность. Социальные факторы внешней среды. Макроокружение:

характеристики культуры (ценности, нормы, право, технология), языковая среда. Микросистема: общности, группы, социальные институты, организации. Факторы косвенного и прямого

воздействия. Факторы косвенного воздействия: состояние экономики, научно-технический прогресс, социокультурные факторы, политическая обстановка. Факторы прямого воздействия:

трудовые ресурсы, потребительские рынки, другие фирмы, государственные или вышестоящие учреждения. Оценка степени благоприятствования внешней среды. Факторы, определяющие

реакцию внешней среды. Оптимальная среда управления. Агрессивная среда управления. Методы эффективного взаимодействия с факторами внешней среды. Причины противоречия организации с

внешней средой. Стратегии управления в условиях агрессивной среды: нападение, защита или нейтралитет

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения работ по конспектам

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).Критерии оценки: Оценка «5» (отлично) оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как

результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное. Оценка «4» (хорошо) оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное. Оценка «3» (удовлетворительно) оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении. Оценка «2» (неудовлетворительно) оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Вопросы для семинаров

семинар №1-9

1. Социология управления как отрасль социологической науки
2. Социология управления: проблема междисциплинарных связей
3. Идеи управления в рамках классического этапа развития социологии
4. Права человека и правовые нормы в контексте управленческой деятельности
5. Права человека: контроль и информация
6. Понятие организационной структуры и ее влияние на эффективность организаций
7. Стрессы в организации и пути их профилактики и преодоления
8. Поведенческие аспекты контроля
9. Характеристики эффективного контроля

семинар №10-16

10. Организационная культура: понятие, функции и ее составляющие.
11. Типы управленческих культур.
12. Управление организационной культурой
13. Мотивация и стимулирование работников.
14. Развитие коммуникаций и обратной связи.
15. Управление конфликтами.
16. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства.

семинар №17-23

17. Переговоры как образ мышления и жизни.
18. Типичные модели поведения на переговорах.
19. Метод принципиальных переговоров.
20. Переговоры с позиции силы.
21. Переговоры с позиции слабости.
22. Психологические основы деструктивной переговорной практики и способы ее преодоления.
23. Психология эффективного переговорного процесса

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 4 курс / 11 сессия

1. Объясните сущность управления.
2. Перечислите ключевые виды управления, существующие в социальной реальности.
3. Объясните сущность управления в социальных системах.
4. Объясните сущность понятий: «система», «системный метод».
5. Что означает выражение «системный подход к социальному управлению»?
6. Что означает выражение «системный подход к управлению социальными объектами»?
7. Объясните сущность понятия «системный метод».
8. Объясните сущность понятия «комплексный метод».
9. Объясните сущность понятия «система управления».
10. Какова роль человека в социальном управлении?
11. Объясните сущность системы социального управления.
12. Перечислите подсистемы, связи, характеристики системы социального управления.
13. Каков главный элемент системы социального управления?
14. Перечислите условия, при которых система управления приходит в движение.
15. Объясните сущность и перечислите характеристики управленческого процесса.

16. Перечислите ключевые функции управленческого цикла.
17. Объясните сущность и содержание каждой функции управленческого цикла.
18. Объясните цель и задачи использования управленческих функций.
19. Объясните значение функций управленческого цикла.
20. Объясните, какова взаимосвязь между системой и процессом социального управления.
21. Объясните сущность и перечислите характеристики функции обратной связи.
22. Объясните сущность и особенности взаимосвязи между целью и процессом реализации функций управленческого цикла.
23. Объясните сущность и значение субъектно-субъектных связей в социальном управлении.
24. Объясните сущность и значение субъектно-объектных связей в социальном управлении.
25. Что означает выражение «научно обоснованное социальное управление»?
26. Перечислите методы социального управления.
27. Назовите сущность, значение, характеристики общих методов социального управления.
28. Назовите сущность, значение, характеристики системного подхода к управлению.
29. Назовите сущность, значение, характеристики комплексного подхода к управлению.
30. Назовите сущность, значение, характеристики структурно-функционального подхода к управлению.
31. Перечислите специальные методы социального управления.
32. Назовите сущность, значение, характеристики специальных методов социального управления.
33. Перечислите игровые методы социального управления.
34. Назовите сущность, значение, характеристики игровых методов социального управления.
35. Перечислите уровни и сферы социального управления.
36. Объясните понятие «внешняя и внутренняя среда социального управления».
37. Перечислите основные условия, составляющие внешнюю и внутреннюю среду социального управления.
38. Объясните сущность и эффективность управленческого труда.
39. Объясните сущность и перечислите характеристики управленческого мышления.
40. Объясните сущность и перечислите характеристики управленческой деятельности.
41. Объясните сущность и перечислите характеристики элементарного управленческого действия.
42. Перечислите типы идеальных действий.
43. Объясните сущность и значение типов идеальных действий (по М.Веберу) в управленческой деятельности.
44. Объясните сущность и перечислите свойства управленческой информации.
45. Виды обеспечения системы социального управления: кадровое, информационное, документационное, техническое, нормативно-методическое, правовое.
46. Объясните сущность понятий: «управленческий цикл как целостный процесс»; «управленческий цикл как реализация принципа комплексности»; «управленческий цикл как совокупность управленческих функций».
47. Система личности руководителя.
48. Формирование коллектива как комплексный процесс.
49. Сплоченность коллектива как неоднозначный фактор развития организации.
50. Сущность работы в команде.
51. Командные роли.
52. Управление командой.
53. Ошибки руководителя в управлении командой, пути исправления ошибок.
54. Объясните сущность понятия «социальный менеджмент».

Образец экзаменационного билета

МИНОБРНАУКИ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ Кафедра истории, философии и социально-гуманитарных наук	
Дисциплина: Социология управления заочная форма обучения 4 курс 11 сессия	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 38.03.04 Государственное и муниципальное управление Профиль: Муниципальное управление
Экзаменационный билет № 1 1. Перечислите ключевые виды управления, существующие в социальной реальности. 2. Назовите сущность, значение, характеристики комплексного подхода к управлению 3. Кейс-задание	
Дата утверждения: __.__.____	Заведующий кафедрой _____

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок.

Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины **Основная литература**

1. Тавокин, Евгений Петрович. Социология управления : учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по направл. подгот. 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом", 38.03.04 "Гос. и муницип. управл.", 39.03.01 "Социология" / Е. П. Тавокин .— Москва : ИНФРА-М, 2018 .— 202 с.
2. Абрамов, А.П. Социология управления : учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>

Дополнительная литература

1. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>.
2. Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский педагогический государственный университет. - Москва : МПГУ, 2017. - 120 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895>
3. Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник / Ю.В. Фененко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
1. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
2. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
2. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159-ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 10(ИСТ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Проектор vivitek d509, экран настенный, доска классная.
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 2(ИСТ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска классная.
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus
Аудитория 4(ИСТ)	Для хранения оборудования	Доска классная, ноутбук asus fsr n2250. Программное обеспечение 1. Windows 2. Office Professional Plus