ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 01C0DA760080ABC1BD44450BBAA22AE73F

Действителен с 16.03.2020 по 16.03.2021

Владелец: Ректор Манюшис Альгирдас Юозо

Дата: 2021-03-1

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Социология управления

Направление подготовки	Государственное и муниципальное управление
Код	38.03.04
Направленность (профиль)	Региональное и муниципальное управление
Квалификация выпускника	бакалавр

Москва
2018 г.

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	**Знать:** - определять социальные, политические и экономические тенденции и закономерности; - обобщать и систематизировать информацию для создания баз данных в анализе систем управления; **Уметь:** - основные понятия, функции и методы социологии управления; - основные научные подходы возникновения и функционирования управления в обществе; - основные принципы функционирования социальных организаций; - техники планирования и организации сбора эмпирических данных в рамках управленческой деятельности; **Владеть:** - навыками проведения социологических исследований; - навыками оценки факторов, влияющих на социальную, экономическую, культурную ситуацию; навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций в сфере профессиональной деятельности;
ПК-2 Владением 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	**Знать:** - применять количественные и качественные методы анализа информации при оценке состояния экономической, политической и социальной среды; - проектировать и реализовывать конкретное социологическое исследование; - готовить и представлять отчѐты об исследованиях; - анализировать эффективность социальных процессов с учетом современного российского и зарубежного опыта. **Уметь:** - современные представления о содержании и сущности социальных процессов в организации; - целесообразность, законы формирования и изменения организационной культуры; - смысл взаимоотношения социальных норм и деятельности организации; - современные представления о процессах коммуникации и их актуальности на сегодняшний момент; - особенности социального управления; - специфику организационных конфликтов **Владеть:** - навыками работы в команде; - навыками работы с документацией (готовить рабочую документацию, тезисы, доклады, отчеты, портфолио и др.); -

ПК-6 Владением навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	**Знать:** - применять количественные и качественные методы анализа информации при оценке состояния экономической, политической и социальной среды; - проектировать и реализовывать конкретное социологическое исследование; - готовить и представлять отчеты об исследованиях; анализировать эффективность социальных процессов с учетом современного российского и зарубежного опыта. **Уметь:** - современные представления о содержании и сущности социальных процессов в организации; - целесообразность, законы формирования и изменения организационной культуры; - смысл взаимоотношения социальных норм и деятельности организации; - современные представления о процессах коммуникации и их актуальности на сегодняшний момент; - особенности социального управления; - специфику организационных конфликтов **Владеть:** - навыками работы в команде; - навыками работы с документацией (готовить рабочую документацию, тезисы, доклады, отчеты, портфолио и др.);

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Управление инфраструктурой городского хозяйства», «Этика государственной и муниципальной службы», «Управленческий консалтинг», «Противодействие коррупции в органах законодательной и исполнительной власти», «Государственная поддержка малого бизнеса», «Государственная жилищная политика».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-методической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

-организация исполнения полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;

-разработка и реализация управленческих решений, в том числе нормативных актов, направленных на исполнение полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;

-участие в разработке социально ориентированных мер регулирующего воздействия на общественные отношения и процессы социально-экономического развития;

-участие в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности бюджетных расходов;

-участие в обеспечении рационального использования и контроля ресурсов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций;

-планирование деятельности организаций и подразделений, формирование организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организациях;

-организационное обеспечение деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы;

-организационно-административное обеспечение деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;

-организация контроля качества управленческих решений и осуществление административных процессов;

-организация взаимодействия с внешними организациями и гражданами;

-содействие развитию механизмов общественного участия в принятии и реализации управленческих решений;

-обеспечение исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций;

информационно-методическая деятельность:

-документационное обеспечение деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, замещающих должности муниципальной службы, лиц на должностях в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций;

-участие в создании и актуализации информационных баз данных для принятия управленческих решений;

-информационно-методическая поддержка, подготовка информационно-методических материалов и сопровождение управленческих решений;

-сбор и классификационно-методическая обработка информации об имеющихся политических, социально-экономических, организационно-управленческих процессах и тенденциях;

-участие в информатизации деятельности соответствующих органов и организаций;

-защита служебной и конфиденциальной информации, обеспечение открытого доступа граждан к информации в соответствии с положениями законодательства;

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы	***Формы обучения***
	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108
Контактная работа	
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	2
Промежуточная аттестация: Зачет/ **зачет с оценкой** / экзамен /	4
Самостоятельная работа (СРС)	100

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	**Раздел/тема**	**Виды учебной работы (в часах)**						
		Контактная работа						**Самостоятельная работа**
		Занятия лекционного типа		**Занятия семинарского типа**				
		Лекции	*Иные учебные занятия*	*Практические занятия*	*Семинары*	*Лабораторные работы*	*Иные*	
1.	Социология управления как наука	1						9
2.	Социальное управление: сущность, структура, функции и алгоритм			1				9
3.	Методы социального управления и регулирования управленческих отношений	1						9
4.	Социальные управленческие решения			1				9
5.	Социология управления. Групповые роли							9
6.	Социология управления в России							9
7.	Социально ориентированная экономика: зарубежные							9

	модели управления							
8.	Социально-психологический климат							9
9.	Социальное управление в системе образования							9
10.	Мотивация персонала в организации							10
11.	Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями							9
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	108						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Социология управления как наука	Предпосылки возникновения научного управления. Отличие «социологии управления» то «менеджмента». Объект, предмет и задачи социологии управления. Методы социологии управления.
2.	Методы социального управления и регулирования управленческих отношений	Задач современной системы управления. Социальные и социально-психологические, Экономические, Организационно-административные методы, Методы самоуправления.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	*Содержание практического занятия*
1.	Социальное управление: сущность, структура, функции и алгоритм	Общие характеристики социального управления. Виды социального управления. Стадии процесса управления. Элементы социального управления. функции и алгоритм социального управления.
2.	Социальные управленческие решения	Сущность социального управленческого решения. Классификация управленческих решений. Характер управленческого решения. Решение в социальном управлении с точки зрения его осуществления.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Социология управления как наука	Предпосылки возникновения научного управления. Отличие «социологии управления»

		то «менеджмента». Объект, предмет и задачи социологии управления. Методы социологии управления.
2.	Социальное управление: сущность, структура, функции и алгоритм	Общие характеристики социального управления. Виды социального управления. Стадии процесса управления. Элементы социального управления. функции и алгоритм социального управления.
3.	Методы социального управления и регулирования управленческих отношений	Задач современной системы управления. Социальные и социально-психологические, Экономические, Организационно-административные методы, Методы самоуправления.
4.	Социальные управленческие решения	Сущность социального управленческого решения. Классификация управленческих решений. Характер управленческого решения. Решение в социальном управлении с точки зрения его осуществления.
5.	Социология управления в России	Основные этапы социология управления в России. Историческая обусловленность становления социального управления. Современный этап в развитии социологии управления в России.
6.	Социология управления. Групповые роли	Практическое закрепление теоретических знаний. История термина «группа». Группа как основа социальной организации. Виды групп. Концепция групповых ролей.
7.	Социально ориентированная экономика: зарубежные модели управления	Практическое закрепление теоретических знаний. Школа научного управления: Ф. Тейлор, г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. «Наилучшие методы работы». Типология работников. Мотивация и "сильные" стимулы. Управление как специальность. Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Установки руководителей. Систематизированный подход к управлению организацией. Необходимость социологического образования.
8.	Социально-психологический климат	Практическое закрепление теоретических знаний. Социально-психологический климат. Социально-психологический климат группы. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат.
9.	Социальное управление в системе образования	Основные понятия и принципы общей теории социального управления. Управление педагогическими системами как разновидность социального управления. Основные принципы, методы и формы управления педагогическими

		системами.Социальное управление в системе многоуровневого непрерывного образования
10.	Мотивация персонала в организации	Практическое закрепление теоретических знаний. Понятие мотивации, ее сущность. Мотивация как процесс деятельности для достижения целей организации. Место и роль мотивов в поведении. Потребности и мотивы. Уровни мотивации поведения человека в организации. Роль руководителя, его стиль и профессиональные качества в формировании мотивации персонала. Принципы мотивационной передачи.
11.	Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями	Основные стили поведения в конфликтной ситуации: конкуренция (конфронтация), уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. Тактика избегания конфликта и метод насилия. Силовое подавление конфликта.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	**Контролируемые разделы (темы)**	**Код контролируемой компетенции**	**Наименование оценочного средства**
1.	Социология управления как наука	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Социальное управление: сущность, структура, функции и алгоритм	ПК-1; ПК-2	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Методы социального управления и регулирования управленческих отношений	ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Социальные управленческие решения	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
	Социология управления.	ПК-1; ПК-2;	Проблемные задачи,

5.	Групповые роли	ПК-6	ситуационные задачи, тестирование
6.	Социология управления в России	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
7.	Социально ориентированная экономика: зарубежные модели управления	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
8.	Социально-психологический климат	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
9.	Социальное управление в системе образования	ПК-1; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
10.	Мотивация персонала в организации	ПК-1; ПК-2;	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
11.	Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями	ПК-1; ПК-2; ПК-6	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задание 1

Проанализируйте приведенный ниже текст, и ответьте на вопросы после текста.

Последние два года Алексей трудился менеджером проекта в небольшой аутсорсинговой компании. Причем все два года работал для одного заказчика, что вообще говоря, не являлось правилом компании. Но тут как-то повезло – заказчик к ним прикипел. Да и релизы ему нужно было штамповать раз в месяц. И команда Алексея успешно с этим справлялась.

В команде работала пара тех лидов – атомные ледоколы, которые, куда скажешь, туда и плывут. Настойчиво, целеустремленно и неутомимо. И была пара джуниоров, один из которых помогал в разработке GUI, а второй занимался тестированием этого самого GUI. Второй джуниор (звали его Коля) оказался весьма сообразительным товарищем. Собственно, то, что он стал заниматься тестированием GUI, было обусловлено скорее историческими причинами – он пришел в команду последним.

Коля довольно быстро разобрался с тематикой, в свое свободное время посмотрел средства автоматизации, выбрал Selenium и быстренько автоматизировал 90% тестов. Оставшиеся 10% остались ручными и отнимали у Коли как раз 90% его времени. Алексей, видя Колину проактивность и резкость в действиях, понимал, что надо парня двигать вперед. Но как это делать – вот этого Алексей не понимал. Точнее, времени не было. Релизы надо было выпускать каждый месяц, а если убрать Колю с тестирования – то что тогда будет? Точно, ничего хорошего не будет. “Но делать с парнем что-то надо, – думал Алексей, – рано или поздно ему все это надоест.” И действительно, две недели назад, Коля подошел в конце рабочего дня и немного растерянно так спросил: “Леш, а как бы мне сменить характер работы? А то я тут уже все изучил, сделал все, что мог…”

Алексей понял, что надо что-то решать, и пообещал Коле, что со следующего релиза переключит его на новую дейтельность: “Коль, давай сейчас этот релиз сдадим, чтобы у

заказчика никаких проблем не было? А на следующем, я тебе обещаю, переведу тебя на разработку GUI.”

Обнадеженный Коля ушел, и Алексей вернулся к тушению очередного факапа. Прошло десять дней, и Алексей внезапно вспомнил, что Колю надо переводить на разработку GUI. Однако, тут возникли проблемы. Изначально Алексей предполагал, что на тестирование он переведет второго джуниора. Но тот встал в глухую оборону, решив, что он в чем-то провинился и его за это хотят сослать в тестирование. Дошло даже до прямых угроз, что “если меня посадят кликать, то я уйду”. А тут еще и заказчик решил, что следующий релиз ему нужен не через месяц, а через две недели. Стало понятно, что если тестированием в этом релизе будет заниматься не Коля, то качество продукта просядет так, что мама не горюй.

Алексей налил себе кофе и задумался. До встречи с Колей, на которой он должен был объявить ему о новой работе, был еще час. Нужно было что-то придумать…

Вопрос: что сделать Алексею? И как ему избежать подобных проблем в будущем?

Задание 2.

Проанализируйте приведенный ниже текст, и ответьте на вопросы после текста.

Олег последние четыре года работал тим лидом в небольшой продуктовой компании Нижнего Новгорода. Компания делала нишевое решение для ограничесннного круга богатых клиентов. За четыре года компания добилась определенного признания на рынке, в результате чего попала на радар крупных компаний. И в результате долгих переговоров, интриг и расследований была приобретена американской корпорацией X.

Олег вместе со своей небольшой, но дружной командой влился в ряды корпорации. Вливание прошло достаточно спокойно – у X уже был офис в Нижнем Новгороде. Правда, пришлось понервничать в момент покупки компании, потому что сотрудников пытался переманить один из бывших клиентов. Но X подняла предложение по зарплатам в 1.5 раза, и сотрудники резко передумали смотреть на сторону. В новой компании Олег обнаружил себя на позиции менеджера, который в корпорациях делает массу интересных, полезных и бесполезных дел. Одной из новых обязанностей стала формальная аттестация сотрудников в июле.

Процедура была проста как молоток. И поначалу шла гладко. Собрались менеджеры четырех команд, в том числе Олег. Два часа они выстраивали объединенную команду своих инженеров от 1 до N, в зависимости от того, кто сколько наработал за отчетный период. Наработали все по- разному, но итоговой раскладкой Олег остался доволен: почти все его ребята оказались в топе списке, а еще два, Вася и Петя, оказались в середине. И тут случилась неожиданность.

По процедуре дальше открывались разряды и зарплата сотрудников – чтобы посмотреть, соответствует ли место сотрудника в списке его (сотрудника) зарплате. Зарплаты у ребят Олега оказались ровно в 1.5 раза выше, чем у остальных инженеров. Что означало, что Вася и Петя, оказавшись в середине списка, не наработали на свою зарплату. Выше них находилось 12 человек с существенно меньшей зарплатой. Особенностью процедуры было то, что по результатам обсуждения 5% сотрудников должны были получить негативный месседж и нулевую прибавку к зарплате. Увидя картину по зарплатам, Олег понял, что этими двумя должны стать его Вася и Петя. Остальные три менеджера вздохнули с облегчением – вот и найдены те 5%, из-за которых всегда разгоралась битва.

Олег представил, как он подойдет к Васе и Пете и объявит им, что в этом году они не получают прибавку по зарплате. Как раз вчера он выразил обоим письменную благодарность за сданный проект. А Вася в довершение всего, неделю назад рассказывал ему, что взял ипотеку. “Очень логично будет подойти к ним и сказать: парни, извините, не вышло…” – думал Олег, выходя с собрания. Немного утешало то, что собрание было предварительным. Менеджеры собрались заранее, чтобы все обсудить, и не тратить время на собрании окончательном. Окончательное собрание, на 10 котором будет присутствовать HR

и синьор менеджер, было назначено на послезавтра. У Олега было еще два дня, чтобы придумать, как выкрутиться из ситуации… Вопрос: что можно сделать Олегу?

Типовые проблемные задачи

Задание 1.

Тест «Администратор или лидер» (автор Е. Жариков)

Инструкция

Тщательно продумав нижеследующие высказывания, постарайтесь определить по 11-балльной шкале (от 0 до 10) степень Вашего согласия с каждым из них. Зафиксируйте результаты Ваших размышлений в соответствующих клетках регистрационного бланка. Имейте в виду, что «10» здесь означает полное согласие с высказыванием, «0» – полное несогласие, «5» – согласие наполовину. Остальные степени согласия располагаются по восходящей от «0» до «5» и от «5» до «10».

1. Я доверяю людям.

2. Я считаю, что о решении своих социально-бытовых проблем должны заботиться сами люди, а не их руководители.

3. Я за то, чтобы члены трудовых коллективов сами выбирали себе руководителей.

4. Когда это необходимо, я умею заставить людей «крутиться».

5. Люди хорошо знают, что я умею хранить доверяемые мне их личные тайны.

6. Все люди хотят одного – власти, я не исключение.

7. Я склонен и готов вступиться за членов коллектива всякий раз, когда с ними обходятся несправедливо.

8. Думаю, что в интересах дела людям выгоднее иметь руководителем человека непреклонного и жестокого (безжалостного).

9. Я за полную гласность.

10. Согласен с тем, что основное для достижения успеха в управлении – умение любыми средствами принудить людей выполнять полезную работу.

11. Я могу ладить (срабатываться) даже с теми людьми, которые мне не по душе.

12. Я отдаю команды, распоряжения, приказы, указания всем подчиненным в одинаковой форме.

13. Я склонен и способен использовать в интересах дела мнения, противоположные моей собственной точке зрения.

14. Мое глубокое убеждение состоит в том, что преуспевающим может быть лишь тот руководитель, которого боятся.

15. Мне кажется, что я хорошо знаю общие нужды и проблемы своего коллектива.

16. Мне легче руководить людьми, когда я знаю то, что они не хотели бы афишировать.

17. Я лично заинтересован в том, чтобы общие проблемы и трудности членов коллектива, в котором я работаю, разрешились.

I8. Я уверен, что боязнь наказания – более сильный стимул для любого работника, чем ожидание поощрения.

19. Я чувствую в себе способности и готовность практически действовать для решения общих для коллектива проблем.

20. Когда надо, я умею поставить себя так, что люди соглашаются со мной из опасения «нарваться на неприятности».

Регистрационный бланк

Л	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19
А	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20

Ключ

1. Суммируйте все баллы по шкале «Л» («Лидер»; нечетные высказывания), итог запишите.

2. Ту же операцию произведите со шкалой «А» («Адми¬нистратор»; четные высказывания), итог запишите.

Результат

Отношение Л/А отражает соотношение в Вашей деятельности черт лидера и администратора.

Например, Л = 90, А = 60, значит на 60 % Вы – лидер, на 40 % – администратор.

Задание 2

В США был проведен эксперимент в бригадах плотников и каменщиков с изменявшимся по мере производственной необхо¬димости составом: 20 плотников и 16 каменщиков были распределены по бригадам на основе взаимных симпатий, выявленных в результате социометрического опроса. Контрольными группами служили бригады, состав которых определялся на случайной основе. По удовлетворенности работой, текучести кадров и другим показателям до начала эксперимента контрольные и экспериментальные бригады не различались между собой. После эксперимента между ними обнаружились существенные различия, представленные в табл. 1:

Таблица 1

Показатели эффективности работы	Контрольные группы		Экспериментальные группы	
	До начала эксперимента	После эксперимента	До начала эксперимента	После эксперимента
Затраты рабочей силы	3,59	3,49	3,66	2,87
Материальные затраты	3,60	3,32	3,34	3,14
Текучесть кадров	2,30	3,70	2,70	0,30
Удовлетворенность работой	39,3	39,3	38,5	44,8

Типовые тесты

1.

Что является предметом социологии управления?

a) Наиболее общие законы существования природы, общества и познания;

b) Человеческое поведение с точки зрения соотношения между целями и ограниченными средствами, которые могут иметь различное употребление

c) Особый вид социальных свойств, связей и отношений – управленческие отношения;

d) Психика как высшая форма взаимосвязи живых существ с предметным миром, выраженная в их способности реализовывать свои побуждения и действовать на основе информации о нем

2.

Какие две основные подсистемы выделяют в социальной системе

a) Психологическая и физиологическая

b) Управляющая и управляемая;

c) Основная и дополнительная;

d) Прямая и косвенная;

3.

Кому принадлежит данная цитата “Процесс управления - есть не что иное, как упорядочение системы….”?

a) В.Г. Афанасьев;
b) Г. Спенсер;
c) А. Маслоу;
d) Л. Портер;

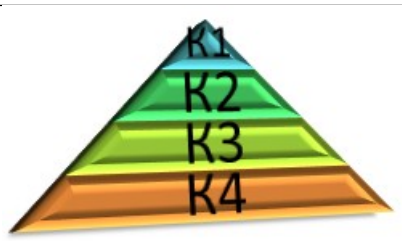
4.

Управление на основе “общественного договора” или самоуправление возможно …

a) на уровне сравнительно небольших по размерам системных образований
b) на уровне достаточно больших по размерам системных образований
c) на уровне сравнительно высоких по уровню образования системных образований
d) на уровне сравнительно невысоких по уровню образования системных образований

5.

Исходя из представленной на рисунке пирамиды социального влияния, какой из элементов имеет возможность образовывать активные связи со всеми элементами

	К1 – Властная подструктура К2 - Околовластная подструктура К3 – Средний слой К4 –Управляемая масса

a) К1 – Властная подструктура
b) К2 - Околовластная подструктура
c) К3 – Средний слой
d) К4 –Управляемая масса

6.

Определенная, устойчивая система связей индивидов, сложившаяся в процессе их взаимодействия друг с другом в условиях данного социального организма, называется

a) сложными отношениями;
b) социальными отношениями;
c) социальными признаками;
d) социальной устойчивостью;

7.

Что является функциональной основой системы?

a) Взаимосвязь элементов;
b) Сохранение качественной определенности;
c) Управление;
d) Внешняя среда;

8.

К факторам, регулирующим общественную жизнь, следует отнести:

a) систему факторов, заложенных в природе человека и обусловленных окружающей средой, которые принято называть законами общественного развития;

b) совокупность включенных в общественный процесс и связанных с ним случайных событий, которые усиливают или ослабляют, а подчас и блокируют действие объективных законов, т.е. препятствуют естественному развитию общества и человека;

c) систему управленческих действий, более или менее полно отвечающих текущим, перспективным и глобальным задачам развития человеческого общества;

d) Все ответы верны;

9.

В числе общих признаков социального управления могут быть названы:

a) управление людьми, т.е. признание социальных групп, общностей в качестве основного объекта воздействия;

b) целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации их деятельности, воздействие на условия жизни людей и их ценностные ориентации;

c) совокупность включенных в общественный процесс и связанных с ним случайных событий, которые усиливают или ослабляют, а подчас и блокируют действие объективных законов;

d) разработка и выбор методов на основе познания и использования закономерностей социальных отношений, а также информации о состоянии объекта управления и внешней по отношению к нему среды.

10.

Что из перечисленного нельзя назвать общим признаком социального управления:

a) управление людьми, т.е. признание социальных групп, общностей в качестве основного объекта воздействия;

b) целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации их деятельности, воздействие на условия жизни людей и их ценностные ориентации;

c) совокупность включенных в общественный процесс и связанных с ним случайных событий, которые усиливают или ослабляют, а подчас и блокируют действие объективных законов;

d) разработка и выбор методов на основе познания и использования закономерностей социальных отношений, а также информации о состоянии объекта управления и внешней по отношению к нему среды.

11.

Что из перечисленного является компонентами сущности социологического подхода к управлению?

a) ядро механизмов управления

b) социальная самоорганизация

c) психологическая самоорганизация

d) организационный порядок

12.

Что из перечисленного НЕ является компонентами сущности социологического подхода к управлению?

a) ядро механизмов управления

b) социальная самоорганизация

c) психологическая самоорганизация

d) организационный порядок

13.

Какому компоненту сущности социологического подхода к управлению свойственно «целенаправленное управляющее воздействие, включающее целеполагание и целеосуществление»?

a) ядру механизмов управления
b) социальной самоорганизации
c) психологической самоорганизации
d) организационному порядку

14.

Какому компоненту сущности социологического подхода к управлению свойственны «спонтанные процессы внутриколлективного регулирования: лидерство, шкала престижа, неформальное группообразование, социальные нормы»?

a) ядру механизмов управления
b) социальной самоорганизации
c) психологической самоорганизации
d) организационному порядку

15.

Какой компонент сущности социологического подхода к управлению включает в себя как продукты прошлого управленческого труда, так и систему стихийно сложившихся правил и норм отношений в коллективе?

a) ядру механизмов управления
b) социальной самоорганизации
c) психологической самоорганизации
d) организационному порядку

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1 - задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2 - задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыком. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Ефименко, А. З. Социология управления. Часть 1 : учебное пособие / А. З. Ефименко. — Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 240 с. — ISBN 978-5-7264-1006-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/30446.html

2. Бурганова, Л. А. Социология управления : учебник / Л. А. Бурганова. — 2-е изд. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 160 с. — ISBN 978-5-7882-2053-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/79519.html

3. Белозор, Ф. И. Социология управления : учебное пособие / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/79679.html

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Социология управления : практикум / составители А. А. Лежебоков, О. В. Паслер. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 177 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/66108.html

2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81682.html

6.3. Периодические издания

1. Проблемы управления - http://www.iprbookshop.ru/8533.html
2. Управление большими системами - http://www.iprbookshop.ru/8536.html
3. Вестник Поволжского института управления - http://www.iprbookshop.ru/19151.html
4. Управление в современных системах - http://www.iprbookshop.ru/80256.html

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/

2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» http://school-collection.edu.ru/

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». https://elearn.interun.ru/login/index.php

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций(форумы, чаты);
- консультации (форумы);

- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;

- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

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

- *диспут*
- *анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач*
- *ролевая игра;*
- *круглый стол;*
- *мини-конференция*
- *дискуссия*
- *беседа.*

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально- технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.