

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.
» 08 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Социология управления

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Социология управления» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Социология управления» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента протокол № № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Колодняя Е.А., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики, бухгалтерского учета и менеджмента, ОЧУ ВО «АСПИ»

Молчанова Е.В., канд. пед. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Социология управления»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель курса - обеспечение целостного представления о взаимодействии сложных социальных систем, их структуре, внешних и внутренних связях, саморазвитии и воздействии одной на другую, о специфических отношениях, которые складываются между объектом и субъектом управления в процессе их взаимодействия.

1.2 Задачи дисциплины.

- сформировать представление о социальной сфере общества, его структуре и компонентах, роли и месте личности в ней, вооружить их знаниями о системе управления;
- научить анализировать социальную обстановку в различных видах социальных взаимодействий и делать научно обоснованные теоретические и практические выводы из складывающейся социально-политической, социально-экономической и социально-психологической ситуаций;
- способствовать формированию мыслящего практика, т.е. профессионального управленца, умеющего управлять собой, критически и точно обдумывать свою работу, ориентироваться в заданной ситуации; владеющего навыками эффективного управленческого общения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Социология управления» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОПК-7;	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других ;	– об участии в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда; – принципы построения и развития социальных организаций;	– анализировать социальные процессы и отношения в организации и использовать их при кооперации с коллегами, в работе на общий результат. – анализировать социальную обстановку в различных видах социальных взаимодействий и делать научно обоснованные теоретические и практические выводы из	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

				складывающейся социально-политической, социально-экономической и социально-психологической ситуаций;	
2	ПК-31	Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	- основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования в области социологии управления	- применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива.	в – способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (94 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курсы (часы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10	-	10	-	-
Занятия лекционного типа	4	-	4	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	-	6	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	0,2	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:	94	-	94	-	-

Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		30	-	30	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		30	-	30	-	-
Реферат		16	-	16	-	-
Подготовка к текущему контролю		18	-	18	-	-
Контроль:						
Подготовка к зачёту		3,8	-	3,8	-	-
Общая трудоемкость	час.	108	-	108	-	-
	в том числе контактная работа	10,2	-	10,2	-	-
	зач. ед	3	-	3	-	-

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на втором курсе (заочная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами.	15	1		-	14
2	Три модели социального управления: координация, субординация, реординация.	15	1	1	-	13
3	Управление и манипулирование.	15	1	1	-	13
4	Объективный характер государственного интереса.	15	1	1	-	13
5	Столкновение интересов внутри государства.	15		1	-	14
6	Государственный интерес во времени и в пространстве, вектор времени и пространства для	15		1	-	14
7	Управление в условиях агрессивной среды.	14		1	-	13
	Итого по дисциплине:		4	6	-	94

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента, КСР – контролируемая самостоятельная работа

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ ра зд ел а	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами	Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление как специфический процесс, способы социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно-объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Проблематика социологии управления. Структура социологии управления. Общетеоретические и прикладные аспекты социологических исследований управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как следствие ее междисциплинарного пограничного развития. Функции социологии управления. Принципы и методы социологии управления. Объективная основа принципов социологии управления. Гуманистическая направленность социологии управления и преодоление технократизма. Методы социологии и психологии. Специальные методы. Цель и задачи социологии управления как учебного курса. Исследование алгоритма управленческих действий в предвидении, прогнозировании, проектировании, программировании, планировании, нововведениях; оценки их рациональности и	Реферат(Р)

		оптимальности; обоснование принципов и механизмов действия. Анализ отечественного и зарубежного опыта алгоритмизации процесса управления. Механизм разработки государственного интереса. Содержание функций управления. Социальная направленность функций управления. Объективность существования проблемы и субъективное осознание проблемной ситуации. Причина и следствие: множественность причин одного следствия; множественность следствий одной причины. Социология управления как сфера пересечения науки социологии, менеджмента, экономики, психологии и информатики. Социология управления как средство эффективной адаптации государственного и муниципального управления к меняющимся условиям жизни, как условие повышения профессионализма руководителя.	
2	Три модели социального управления: координация, субординация, реординация.	Проблема классификации и видообразования управления в обществе. Управление и социальная система общества. Координация — это такой вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность, как на внутригрупповом, так и на межгрупповом уровне, а стороны, части и элементы одной и той же социальной общности или взаимодействие нескольких общностей характеризуются тождественностью, равновеликостью. Координация в условиях государственной службы — это система должностного взаимодействия государственных служащих и государственных органов по горизонтали, которая регулируется определенными правовыми нормами. Социальный род и социальный индивид, социальный субъект и социальный объект как социальные феномены управления. Социальный род выражает, главным образом, совокупность тех связей и отношений, в которых индивиды находятся между собой. Род всегда выступает в виде какой-либо социальной общности или ассоциации (демографической, экономической, профессиональной, политической и др.). Субординационное управление	Реферат(Р)

		свойственно, главным образом, основным формам взаимодействия другой пары всеобщих носителей социальной деятельности — социального субъекта и социального объекта. Между социальным субъектом и социальным объектом существует иерархическая зависимость, в силу которой объект зависит от субъекта. Субординационный характер имеют субъектно-объектные и объектно-субъектные отношения. Другие два вида по характеру управленческих воздействий относятся к координации. Понятие "иерархия" используют тогда, когда речь заходит о сложных формах субординации. Она упорядочивает по линии соподчинения не просто целостности, а системы, в которых деятельность одного порядка оказывается зависимой от деятельности второго порядка, деятельность второго порядка — от деятельности третьего порядка и т.д.	
3	Управление и манипулирование.	Мотивация как функция менеджмента означает процесс стимулирования всех участников деятельности организации, направленный на достижение установленных целей развития организации. Мотивация связана с использованием ряда специфических категорий и понятий, относящихся как к отдельному человеку, так и коллективу людей, т.е. организации. Потребности - это основополагающая категория классических и современных концепций мотивации, означающая осознанное ощущение недостатка чего-либо или его отсутствие.	Реферат(Р)
4	Объективный характер государственного интереса.	Естественный и искусственный государственный интерес. Механизм разработки государственного интереса: 1) как способ достижения цели; 2) как способ осуществления деятельности по операциям. Принципами разработки государственного интереса являются: целесо согласование, приоритетность, причинно-следственные связи, социальная ответственность, ценностные установки, социальная защищенность по критерию равновесия социальных и экономических целей, включение основополагающих блоков:	Реферат(Р)

		анализ, действия, оценка и корректировка. В целом сущность социальных технологий можно определить как инновационную систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках. Формы социальных технологий как структурный элемент любой системы, как технологически оформленный программный продукт и как деятельность, связанная с реализацией намеченной цели. Виды социальных технологий как отражение основных видов человеческой деятельности. Характерными чертами социальных технологий повышения эффективности управления являются: - научное обоснование оптимальных пропорций и темпов создания условий, необходимых для повышения экономического и социального развития, что требует анализа социально-экономических факторов, влияющих на эффективность управления; - научное обоснование оптимальных путей комплексного решения социальных проблем внутреннего и внешнего характера, что особенно актуально для долгосрочного социального прогнозирования, планирования и управления. - разработка социальных разделов комплексных планов социально-экономического развития, с учетом региональных программ в пределах общегосударственного плана развития страны. Понятие и сущность социального планирования. Планирование как научно обоснованное определение целей, показателей (заданий сроков, темпов, стадий) развития социальных процессов и основных средств реализации целей в интересах населения. Объекты социального планирования. Уровни социального планирования (организация, отрасль, регион, общество). Стратегия и тактика планирования. Формы социального планирования: адресное планирование; планирование посредством косвенных рычагов (экономических, политических, социальных).	
--	--	--	--

		Алгоритм социального планирования: - Обоснование и разработка общего плана. Иерархия целей и задач. Стратегия и тактика плана. Руководство планом; люди и организационная среда. - Реализация плана по стадиям. Стадии и задания (мероприятия). Показатели и индикаторы. Исполнители и ответственность. - Использование ресурсов. Ресурсы материальные, финансовые. Люди. Мотивация. Ресурсное обеспечение заданий. Размещение ресурсов по стадиям. - Мониторинг и контроль в процессе осуществления плана. Контрольные ориентиры (вехи) в завершении каждой стадии. Сравнение вех с запланированными результатами. Обратная связь. Отклонение от плана. Корректировка заданий. Управление риском. - Оценка результатов после окончания плана. Сравнение запланированных и полученных результатов. Анализ мероприятий плана. Выводы как заключительная фаза перехода к практике. Методы социального планирования: аналитический метод; комплексный метод; проблемно-целевой метод; социальный эксперимент; экономико-математический метод; методы количественного анализа. Показатели и нормативы социального развития. Причины неудач планирования. Руководство планом - руководство людьми. В рамках анализа показателей принимаются решения, делается выбор, строится стратегия действий. Алгоритм повышения эффективности управления состоит в методологически обоснованных действиях: определение источников анализа, выявление наиболее значимых социально-экономических факторов, выявление мотивационных установок людей, формирование системы ценностей, принятие социальной программы экономического роста, анализ информации об изменениях показателей факторов, использование моделей, принятие решения. Данный алгоритм, включает прогнозные модели определения эффективности управления на основе оптимизации социально-экономических факторов при принятии управленческих решений, и состоит в определении	
--	--	---	--

		методологически обоснованных действий.	
5	Столкновение интересов внутри государства.	Теория конфликта охватывает широкий круг вопросов: определение понятия «конфликт», раскрытие природы социального конфликта как особого общественного явления, причин и условий возникновения конфликта и конфликтных ситуаций, путей и способов их прогнозирования и разрешения. Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которыми могут быть конкретные лица или группы. В целом под социальным конфликтом понимается такой тип социального взаимодействия людей, который характеризуется противодействием социальных субъектов взаимодействующих на основе противоречивости их потребностей, интересов, целей, социальных статусов, ролей и функций. Известны разные классификации социальных конфликтов. Основаниями для классификации обычно выступают источники конфликта, его содержание, значимость конфликтных факторов, структурно-динамические характеристики (интенсивность, длительность и т.п.), функциональные последствия и др. Классифицируются конфликты, исходя из состава и количества сторон, участвующих в противоборстве, применения или неприменения в них насилия, степени их остроты и интенсивности; выделяют конфликты на почве антагонистических и неантагонистических противоречий. Типология конфликтов затруднена вследствие ряда обстоятельств. Во-первых, конфликты относятся к числу социальных явлений, границы которых расплывчаты и четко не просматриваются. Во-вторых, любой конфликт имеет множество сторон, свойств, аспектов, что требует комплексного подхода к его изучению. Многогранность конфликта затрудняет обоснование признаков, по которым можно было бы отличить один конфликт от другого. Многообразны конфликты, многообразны и причины их возникновения. В основе любого конфликта могут быть либо противоречивые позиции сторон, либо противоположные цели или средства их достижения.	Реферат(Р)

		Исследование конфликтов в общественной жизни приводит к необходимости выяснения функций конфликта, которые могут быть позитивными и негативными. Одной из основных позитивных функций социального конфликта является разрядка напряженности между антагонистами. Социально контролируемый и управляемый конфликт способствует освобождению общественной жизни от напряженности в отношениях противостоящих сторон и позволяет возобновить их уравновешенные взаимоотношения. Позитивными являются коммуникативно-информационная и связующая функции. Позитивная функция конфликта и в том, что он может быть стимулятором и движущей силой социальных изменений. Он делает социальные отношения более мобильными. Чем сильнее социальный конфликт, тем заметнее его влияние на течение и темпы социальных процессов. Позитивная функция конфликта проявляется и в содействии формированию социально необходимого равновесия, переоценке и изменению прежних ценностей и норм общества (благодаря разрешению конфликта), усилению лояльности членов данной структурной единицы; в гарантии развития общества путем вскрытия противоположных интересов, создания возможностей для их научного анализа и прежде всего определения необходимых изменений. В конфликте происходит поляризация противоборствующих сил, но вместе с этим идет и противоположный процесс, а именно, процесс интеграции, объединения распавшихся частей прежнего единства вокруг вновь возникающих центров. Создаются условия и возникают предпосылки нового единства, нового объединения, способного действовать в конфликте как самостоятельное целое. Проявление негативной функции конфликта. Имеются в виду неуправляемые, стихийные конфликты, которые могут угрожать интеграции общества, неблагоприятно влиять на изменение отношений власти, вызывать раскол в малоустойчивых группах и т.д. Это прямой вызов внутреннему порядку, стабильности	
--	--	--	--

		общества. Именно разрушительное проявление конфликта обостряет проблему контроля и управления. Задача управления конфликтом и состоит в том, чтобы не допустить его разрастания или снизить его негативные последствия.	
6	Государственный интерес во времени и в пространстве, вектор	Динамика социальных конфликтов. В развитии конфликта выделяются предконфликтная, собственно конфликтная и послеконфликтная ситуации. Вполне допустимо рассматривать каждый этап конфликта в виде витка спирали, где есть свой пик напряженности и состояние максимального затишья. Признание волнообразного характера конфликта помогает использовать средства регулирования конфликтных отношений в соответствии с тем, на какой стадии развития находится конфликт. На различных этапах развития конфликта состояние отношений в трудовом коллективе, по мнению социологов, характеризуется разной степенью напряженности (удовлетворительное, неустойчивое, предконфликтное, конфликтное). Особой разновидностью острого трудового конфликта является забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения трудового спора. Порождением конфликта и его последствием является стресс. Это — явление обычное и часто встречающееся. Любое нервное раздражение негативного характера может быть интерпретировано как стресс. Стресс может порождаться как организационными, так и личностными факторами. Широко распространенной причиной стресса в организациях является перегрузка, неинтересная работа, личностные стрессонесущие события. Управление социальными конфликтами преследует цель нейтрализовать отрицательные и усилить положительные последствия конфликтов. Существуют различные способы (стили) управления социальными конфликтами в зависимости от глубины социально-психологического состояния сторон. Наиболее известные способы	Реферат(Р)

		управления конфликтами: уклонение, насилие, компромисс. Известны различные эффективные способы разрешения межгрупповых конфликтов (метод зеркальной техники, постановка единой цели, советы третьих лиц). Испытанным средством регулирования коллективных трудовых конфликтов является арбитраж. Суть трудового арбитража состоит в том, что спор передается на рассмотрение арбитра или группы (коллегии), которые принимают решение после заслушивания сторон, свидетельских показаний и анализа других обстоятельств. На практике же рядом с конфликтом существует согласие и партнерство. Консенсус определяется уровнем взаимосвязей ведущих социальных сил, договоренностью о правилах поведения по отношению друг к другу. Это максимально возможное сближение взглядов различных социально-политических групп, формулирование подходов к решению перспективных проблем. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. В последние десятилетия во многих странах выработан и успешно используется ненасильственный способ регулирования социально-трудовых отношений на основе партнерства. Этот феномен известен как социальное партнерство.	
7	Управление в условиях агрессивной среды.	Среда управления, управленческий менталитет, взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления. Способы управления в агрессивной социальной среде. Фактор понимается как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Применительно к социальной сфере этот термин обозначает условия, определяющие характер и возможные последствия происходящих в ней перемен. С позиции управления социальным развитием различают социофакторы, которые косвенно воздействуют на деловую активность и качество трудовой жизни работников, и социофакторы, прямо	Реферат(Р)

		относящиеся к социальной среде организации. Среди условий, непосредственно определяющих социальное развитие отдельной организации, в свою очередь, можно выделить факторы внутренней социальной среды, которые больше проявляют себя в пределах самой организации, среди ее персонала, в ходе осуществления совместного труда, и факторы внешней социальной среды, окружающей работников вне организации, условия жизни, отдыха и т.д. В реальной жизни эти факторы тесно взаимосвязаны. Факторный анализ социальной среды организации целесообразно начать с определения того, что представляют собой условия, охрана и безопасность труда - одна из важнейших составляющих уровня жизни и организации труда, определяющая состояние здоровья работников и возможность предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний. Эти факторы должны быть максимально благоприятными для персонала, соответствовать требованиям свободного и разностороннего развития работников, проявлению ими своих природных и социальных качеств. Условия труда - это совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. Они включают элементы производственной среды и трудового процесса - технологию, формы организации труда, уровень экономичности используемых технических средств и оборудования; микроэкологию труда, складывающуюся под воздействием как технологических режимов, так и общего состояния окружающей атмосферы; эстетику, внешнее оформление места работы; ориентацию работников на укрепление дисциплины и повышение уровня культуры труда. Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Это проведение правовых, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных	
--	--	---	--

	мероприятий, основанное на осознании того, что здоровье человека, его физическое, духовное и социальное благополучие зависят в большой мере от продолжительности рабочего дня, интенсивности работы, социально-гигиенических и других условий труда, уровня медицинского обслуживания. Важным фактором социальной среды организации является материальное вознаграждение трудового вклада, т.е. оплата труда в зависимости от достигнутых результатов, его количества и качества. В денежных и натурально-вещественных формах оплаты труда переплетаются основные цели организации с личными и групповыми интересами работников, возможностями удовлетворения их разнообразных потребностей. В них же концентрируются различные по значимости, но тесно взаимосвязанные элементы: расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат персонала, общественный статус работников и социальная справедливость. Уверенность работников в справедливой оплате труда является источником трудовой активности, делового сотрудничества, в то время как несправедливость в оценке трудового вклада, непризнание заслуг работников снижают их инициативу, эффективность совместной работы. Система оплаты труда складывается из установления норм выработки, тарифных разрядов и расценок, определения на их основе размеров основной (базовой) заработной платы в ее повременных и сдельных видах, премиальных выплат — постоянных, периодических и разовых. Дополнением служат разного рода компенсации, призванные материально стимулировать работников, получение доли от участия в прибылях, дивиденды по акциям своего предприятия и т.п. Вознаграждение труда включает поощрение социально-психологического и нравственного плана, причем одновременно с прогрессом общества возрастало и значение неэкономических, моральных стимулов. Социальная защита работников — это система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников.	
--	---	--

		Межличностные отношения в коллективе определяются в первую очередь общественно и лично значимым содержанием совместной деятельности. Социально-психологический климат коллектива находит проявление в деловом общении работников, их трудовой мотивации и жизненной позиции. Нормальные отношения дают возможность каждому сотруднику чувствовать себя частью коллектива, обеспечивают его интерес к совместной работе, побуждают к справедливой оценке.	
--	--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ ра зд ел а	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами	Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление как специфический процесс, способы социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектно-объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Проблематика социологии управления. Структура социологии управления. Общетеоретические и прикладные аспекты социологических исследований управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как следствие ее междисциплинарного пограничного развития. Функции социологии управления.	Устный опрос (Уо), Эссе (Э)

		Принципы и методы социологии управления. Объективная основа принципов социологии управления. Гуманистическая направленность социологии управления и преодоление технократизма. Методы социологии и психологии. Специальные методы. Цель и задачи социологии управления как учебного курса. Исследование алгоритма управленческих действий в предвидении, прогнозировании, проектировании, программировании, планировании, нововведения; оценки их рациональности и оптимальности; обоснование принципов и механизмов действия. Анализ отечественного и зарубежного опыта алгоритмизации процесса управления. Механизм разработки государственного интереса. Содержание функций управления. Социальная направленность функций управления. Все процессы социальной сферы можно разделить на следующие группы: 1 группа – это изменения в условиях жизни людей, которые в повседневной жизни представляются в социальных проблемах и их решениях. 2 группа – это формирование и развитие социальных качеств людей, обусловленных изменениями в образе жизни. 3 группа - это формирование, функционирование и развитие социальных систем как целостных образований. В социальном управлении можно выделить три основные группы функций: информационные, технологические и организационные. Классификация социальных проблем: по субъекту (носителю) - личные, групповые, общественные: по объекту - политические, экономические, социальные и т. д.; по масштабу - общественные, региональные, локальные; по фактору длительности (временному признаку) - текущие и перспективные; по роли - ключевые (корневые) и производные; по характеру проявления - неслучайные (циклические) и случайные (спорадические); по потенциалу - традиционные и новые и т. д. Объективность существования проблемы и субъективное осознание проблемной ситуации. Причина и	
--	--	--	--

		следствие: множественность причин одного следствия; множественность следствий одной причины. Социология управления как сфера пересечения науки социологии, менеджмента, экономики, психологии и информатики. Социология управления как средство эффективной адаптации государственного и муниципального управления к меняющимся условиям жизни, как условие повышения профессионализма руководителя.	
2	Три модели социального управления: координация, субординация, реординация.	Проблема классификации и видообразования управления в обществе. Управление и социальная система общества. Координация — это такой вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность, как на внутригрупповом, так и на межгрупповом уровне, а стороны, части и элементы одной и той же социальной общности или взаимодействие нескольких общностей характеризуются тождественностью, равновеликостью. Координация в условиях государственной службы — это система должностного взаимодействия государственных служащих и государственных органов по горизонтали, которая регулируется определенными правовыми нормами. Социальный род и социальный индивид, социальный субъект и социальный объект как социальные феномены управления. Социальный род выражает, главным образом, совокупность тех связей и отношений, в которых индивиды находятся между собой. Род всегда выступает в виде какой-либо социальной общности или ассоциации (демографической, экономической, профессиональной, политической и др.). Социальный индивид обычно выступает в качестве простейшей единицы деятельной социальной материи (общества). Всякий социальный индивид реализуется в виде единства многообразного, основными параметрами которого являются обособленность, целостность, относительная самостоятельность, самодостаточность, самобытность и др. Процесс формирования социальных	Устный опрос(Уо), Эссе (Э)

	индивидов принято именовать индивидуализацией. Чем выше уровень развития общества, чем сложнее деятельность, осуществляемая данным родом, тем сложнее форма управления этой деятельностью, т.е. чем выше уровень социальной эволюции, тем выше уровень родового управления. По мере общественного прогресса, с усилением коммуникаций между странами и народами возникает потребность в государственных (национальных) и межгосударственных (межнациональных) формах управления. В блоке с координацией и субординацией рассматривается реординация (переподчинение). Субординацией (соподчинение) называется вид социального управления, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности или одна из взаимодействующих общностей играет роль ведущего, определяющего начала в деятельности всех остальных. В государственной службе субординация - это система должностного подчинения, основанная на правилах служебной дисциплины. Данные правила определяются ведомственными положениями, инструкциями, другими нормативными актами. При субординации каждый служащий подчиняется не только своему непосредственному, но и последовательно всем вышестоящим руководителям данного ведомства. Субординационное управление свойственно, главным образом, основным формам взаимодействия другой пары всеобщих носителей социальной деятельности — социального субъекта и социального объекта. Между социальным субъектом и социальным объектом существует иерархическая зависимость, в силу которой объект зависит от субъекта. Субординационный характер имеют субъектно-объектные и объектно-субъектные отношения. Другие два вида по характеру управленческих воздействий относятся к координации. Понятие "иерархия" используют тогда, когда речь заходит о сложных формах субординации. Она упорядочивает по линии	
--	--	--

		соподчинения не просто целостности, а системы, в которых деятельность одного порядка оказывается зависимой от деятельности второго порядка, деятельность второго порядка — от деятельности третьего порядка и т.д. Организационные структуры социальной сферы распределяются по отраслям в соответствии с Общероссийским классификатором технико-экономической социальной информации: образование, культура и искусство, здравоохранение, туризм, отдых, физическая культура и спорт, наука и инновации, жилищный фонд и коммунальное хозяйство. Управление должно обеспечивать равновесие в управляемой системе, решение социальных проблем, возникших вследствие недостаточно обоснованных экономических решений, обострение политической ситуации, стихийных бедствий и др. причин. Социальные проблемы, требующие решения: занятость и безработица, охрана труда, вынужденная миграция, прожиточный минимум, детская безнадзорность, формирование доходов населения, формирование среднего класса, образ жизни, оценка деятельности органов управления различных уровней и общественных организаций.	
3	Управление и манипулирование.	Мотивация как функция менеджмента означает процесс стимулирования всех участников деятельности организации, направленный на достижение установленных целей развития организации. Мотивация связана с использованием ряда специфических категорий и понятий, относящихся как к отдельному человеку, так и коллективу людей, т.е. организации. Потребности - это основополагающая категория классических и современных концепций мотивации, означающая осознанное ощущение недостатка чего-либо или его отсутствие. Побуждение в мотивационном механизме - это проявленное стремление к удовлетворению осознанных потребностей, т.е. мотивы целенаправленной деятельности. Побуждения человека или коллектива проявляются в мотивационном поведении, т.е. поведении, направленном на	Устный опрос(Уо), Эссе (Э)

		реализацию осознанных и принятых мотивов. Стремление к достижению цели становится стимулом всей деятельности сотрудников или коллектива. Стимул в мотивационном механизме - это результат, к которому направлены побудительные мотивы деятельности сотрудника. Оценка достижения этого результата человеком ощущается через получаемое вознаграждение. Вознаграждение – это материальная или моральная (психологическая) оценка результата удовлетворения потребности, т.е. всего процесса мотивации. Вознаграждение, как оценка, может носить внешний (со стороны руководителя, организации) и внутренний (как самооценка удовлетворения от работы) характер. Согласно административной школе управления, рациональное поведение организации должно основываться на корпоративном управлении, поддерживать баланс интересов в получении высокой прибыли и социальной ответственности перед работниками, потребителями, обществом и государством.	
4	Объективный характер государственного интереса.	Естественный и искусственный государственный интерес. Механизм разработки государственного интереса: 1) как способ достижения цели; 2) как способ осуществление деятельности по операциям. Принципами разработки государственного интереса являются: целесо согласование, приоритетность, причинно-следственные связи, социальная ответственность, ценностные установки, социальная защищенность по критерию равновесия социальных и экономических целей, включение основополагающих блоков: анализ, действия, оценка и корректировка. В целом сущность социальных технологий можно определить как инновационную систему методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках. Формы социальных технологий как	Устный опрос(Уо), Тестирование(Т), Эссе (Э)

		структурный элемент любой системы, как технологически оформленный программный продукт и как деятельность, связанная с реализацией намеченной цели. Виды социальных технологий как отражение основных видов человеческой деятельности. Характерными чертами социальных технологий повышения эффективности управления являются: - научное обоснование оптимальных пропорций и темпов создания условий, необходимых для повышения экономического и социального развития, что требует анализа социально-экономических факторов, влияющих на эффективность управления; - научное обоснование оптимальных путей комплексного решения социальных проблем внутреннего и внешнего характера, что особенно актуально для долгосрочного социального прогнозирования, планирования и управления. - разработка социальных разделов комплексных планов социально-экономического развития, с учетом региональных программ в пределах общегосударственного плана развития страны. Понятие и сущность социального планирования. Планирование как научно обоснованное определение целей, показателей (заданий сроков, темпов, стадий) развития социальных процессов и основных средств реализации целей в интересах населения. Объекты социального планирования. Уровни социального планирования (организация, отрасль, регион, общество). Стратегия и тактика планирования. Формы социального планирования: адресное планирование; планирование посредством косвенных рычагов (экономических, политических, социальных). Алгоритм социального планирования: - Обоснование и разработка общего плана. Иерархия целей и задач. Стратегия и тактика плана. Руководство планом; люди и организационная среда. - Реализация плана по стадиям. Стадии и задания (мероприятия). Показатели и индикаторы. Исполнители и ответственность.	
--	--	---	--

		- Использование ресурсов. Ресурсы материальные, финансовые. Люди. Мотивация. Ресурсное обеспечение заданий. Размещение ресурсов по стадиям. - Мониторинг и контроль в процессе осуществления плана. Контрольные ориентиры (вехи) в завершении каждой стадии. Сравнение вех с запланированными результатами. Обратная связь. Отклонение от плана. Корректировка заданий. Управление риском. - Оценка результатов после окончания плана. Сравнение запланированных и полученных результатов. Анализ мероприятий плана. Выводы как заключительная фаза перехода к практике. Методы социального планирования: аналитический метод; комплексный метод; проблемно-целевой метод; социальный эксперимент; экономико-математический метод; методы количественного анализа. Показатели и нормативы социального развития. Причины неудач планирования. Руководство планом - руководство людьми. В рамках анализа показателей принимаются решения, делается выбор, строится стратегия действий. Алгоритм повышения эффективности управления состоит в методологически обоснованных действиях: определение источников анализа, выявление наиболее значимых социально-экономических факторов, выявление мотивационных установок людей, формирование системы ценностей, принятие социальной программы экономического роста, анализ информации об изменениях показателей факторов, использование моделей, принятие решения. Данный алгоритм, включает прогнозные модели определения эффективности управления на основе оптимизации социально-экономических факторов при принятии управленческих решений, и состоит в определении методологически обоснованных действий.	
5	Столкновение интересов внутри государства.	Теория конфликта охватывает широкий круг вопросов: определение понятия «конфликт», раскрытие природы социального конфликта как особого общественного явления, причин и условий	Устный опрос(Уо), Тестирование(Т)

	возникновения конфликта и конфликтных ситуаций, путей и способов их прогнозирования и разрешения. Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которыми могут быть конкретные лица или группы. В целом под социальным конфликтом понимается такой тип социального взаимодействия людей, который характеризуется противодействием социальных субъектов взаимодействующих на основе противоречивости их потребностей, интересов, целей, социальных статусов, ролей и функций. Известны разные классификации социальных конфликтов. Основаниями для классификации обычно выступают источники конфликта, его содержание, значимость конфликтных факторов, структурно-динамические характеристики (интенсивность, длительность и т.п.), функциональные последствия и др. Классифицируются конфликты, исходя из состава и количества сторон, участвующих в противоборстве, применения или неприменения в них насилия, степени их остроты и интенсивности; выделяют конфликты на почве антагонистических и неантагонистических противоречий. Типология конфликтов затруднена вследствие ряда обстоятельств. Во-первых, конфликты относятся к числу социальных явлений, границы которых расплывчаты и четко не просматриваются. Во-вторых, любой конфликт имеет множество сторон, свойств, аспектов, что требует комплексного подхода к его изучению. Многогранность конфликта затрудняет обоснование признаков, по которым можно было бы отличить один конфликт от другого. Многообразны конфликты, многообразны и причины их возникновения. В основе любого конфликта могут быть либо противоречивые позиции сторон, либо противоположные цели или средства их достижения. Исследование конфликтов в общественной жизни приводит к необходимости выяснения функций конфликта, которые могут быть	
--	--	--

		позитивными и негативными. Одной из основных позитивных функций социального конфликта является разрядка напряженности между антагонистами. Социально контролируемый и управляемый конфликт способствует освобождению общественной жизни от напряженности в отношениях противостоящих сторон и позволяет возобновить их уравновешенные взаимоотношения. Позитивными являются коммуникативно-информационная и связующая функции. Позитивная функция конфликта и в том, что он может быть стимулятором и движущей силой социальных изменений. Он делает социальные отношения более мобильными. Чем сильнее социальный конфликт, тем заметнее его влияние на течение и темпы социальных процессов. Позитивная функция конфликта проявляется и в содействии формированию социально необходимого равновесия, переоценке и изменению прежних ценностей и норм общества (благодаря разрешению конфликта), усилению лояльности членов данной структурной единицы; в гарантии развития общества путем вскрытия противоположных интересов, создания возможностей для их научного анализа и прежде всего определения необходимых изменений. В конфликте происходит поляризация противоборствующих сил, но вместе с этим идет и противоположный процесс, а именно, процесс интеграции, объединения распавшихся частей прежнего единства вокруг вновь возникающих центров. Создаются условия и возникают предпосылки нового единства, нового объединения, способного действовать в конфликте как самостоятельное целое. Проявление негативной функции конфликта. Имеются в виду неуправляемые, стихийные конфликты, которые могут угрожать интеграции общества, неблагоприятно влиять на изменение отношений власти, вызывать раскол в малоустойчивых группах и т.д. Это прямой вызов внутреннему порядку, стабильности общества. Именно разрушительное проявление конфликта обостряет проблему контроля и управления. Задача управления	
--	--	---	--

		конфликтом и состоит в том, чтобы не допустить его разрастания или снизить его негативные последствия.	
6	Государственный интерес во времени и в пространстве, вектор.	Динамика социальных конфликтов. В развитии конфликта выделяются предконфликтная, собственно конфликтная и послеконфликтная ситуации. Вполне допустимо рассматривать каждый этап конфликта в виде витка спирали, где есть свой пик напряженности и состояние максимального затишья. Признание волнообразного характера конфликта помогает использовать средства регулирования конфликтных отношений в соответствии с тем, на какой стадии развития находится конфликт. На различных этапах развития конфликта состояние отношений в трудовом коллективе, по мнению социологов, характеризуется разной степенью напряженности (удовлетворительное, неустойчивое, предконфликтное, конфликтное). Особой разновидностью острого трудового конфликта является забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения трудового спора. Порождением конфликта и его последствием является стресс. Это — явление обычное и часто встречающееся. Любое нервное раздражение негативного характера может быть интерпретировано как стресс. Стресс может порождаться как организационными, так и личностными факторами. Широко распространенной причиной стресса в организациях является перегрузка, неинтересная работа, личностные стрессорные события. Управление социальными конфликтами преследует цель нейтрализовать отрицательные и усилить положительные последствия конфликтов. Существуют различные способы (стили) управления социальными конфликтами в зависимости от глубины социально-психологического состояния сторон. Наиболее известные способы управления конфликтами: уклонение, насилие, компромисс. Известны различные	Устный опрос(Уо), Тестирование(Т), Эссе (Э)

		эффективные способы разрешения межгрупповых конфликтов (метод зеркальной техники, постановка единой цели, советы третьих лиц). Испытанным средством регулирования коллективных трудовых конфликтов является арбитраж. Суть трудового арбитража состоит в том, что спор передается на рассмотрение арбитра или группы (коллегии), которые принимают решение после заслушивания сторон, свидетельских показаний и анализа других обстоятельств. На практике же рядом с конфликтом существует согласие и партнерство. Консенсус определяется уровнем взаимосвязей ведущих социальных сил, договоренностью о правилах поведения по отношению друг к другу. Это максимально возможное сближение взглядов различных социально-политических групп, формулирование подходов к решению перспективных проблем. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. В последние десятилетия во многих странах выработан и успешно используется ненасильственный способ регулирования социально-трудовых отношений на основе партнерства. Этот феномен известен как социальное партнерство.	
7	Управление в условиях агрессивной среды.	Среда управления, управленческий менталитет, взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления. Способы управления в агрессивной социальной среде. Фактор понимается как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Применительно к социальной сфере этот термин обозначает условия, определяющие характер и возможные последствия происходящих в ней перемен. С позиции управления социальным развитием различают социофакторы, которые косвенно воздействуют на деловую активность и качество трудовой жизни работников, и социофакторы, прямо	Устный опрос(Уо), Тестирование(Т), Эссе (Э)

		относящиеся к социальной среде организации. Среди условий, непосредственно определяющих социальное развитие отдельной организации, в свою очередь, можно выделить факторы внутренней социальной среды, которые больше проявляют себя в пределах самой организации, среди ее персонала, в ходе осуществления совместного труда, и факторы внешней социальной среды, окружающей работников вне организации, условия жизни, отдыха и т.д. В реальной жизни эти факторы тесно взаимосвязаны. Факторный анализ социальной среды организации целесообразно начать с определения того, что представляют собой условия, охрана и безопасность труда - одна из важнейших составляющих уровня жизни и организации труда, определяющая состояние здоровья работников и возможность предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний. Эти факторы должны быть максимально благоприятными для персонала, соответствовать требованиям свободного и разностороннего развития работников, проявлению ими своих природных и социальных качеств. Условия труда - это совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. Они включают элементы производственной среды и трудового процесса - технологию, формы организации труда, уровень экономичности используемых технических средств и оборудования; микроэкологию труда, складывающуюся под воздействием как технологических режимов, так и общего состояния окружающей атмосферы; эстетику, внешнее оформление места работы; ориентацию работников на укрепление дисциплины и повышение уровня культуры труда. Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Это проведение правовых, социально-экономических, организационно-	
--	--	---	--

	технических, реабилитационных и иных мероприятий, основанное на осознании того, что здоровье человека, его физическое, духовное и социальное благополучие зависят в большой мере от продолжительности рабочего дня, интенсивности работы, социально-гигиенических и других условий труда, уровня медицинского обслуживания. Важным фактором социальной среды организации является материальное вознаграждение трудового вклада, т.е. оплата труда в зависимости от достигнутых результатов, его количества и качества. В денежных и натурально-вещественных формах оплаты труда переплетаются основные цели организации с личными и групповыми интересами работников, возможностями удовлетворения их разнообразных потребностей. В них же концентрируются различные по значимости, но тесно взаимосвязанные элементы: расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат персонала, общественный статус работников и социальная справедливость. Уверенность работников в справедливой оплате труда является источником трудовой активности, делового сотрудничества, в то время как несправедливость в оценке трудового вклада, непризнание заслуг работников снижают их инициативу, эффективность совместной работы. Система оплаты труда складывается из установления норм выработки, тарифных разрядов и расценок, определения на их основе размеров основной (базовой) заработной платы в ее повременных и сдельных видах, премиальных выплат — постоянных, периодических и разовых. Дополнением служат разного рода компенсации, призванные материально стимулировать работников, получение доли от участия в прибылях, дивиденды по акциям своего предприятия и т.п. Вознаграждение труда включает поощрение социально-психологического и нравственного плана, причем одновременно с прогрессом общества возрастало и значение неэкономических, моральных стимулов. Социальная защита работников — это	
--	--	--

		система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Межличностные отношения в коллективе определяются в первую очередь общественно и лично значимым содержанием совместной деятельности. Социально-психологический климат коллектива находит проявление в деловом общении работников, их трудовой мотивации и жизненной позиции. Нормальные отношения дают возможность каждому сотруднику чувствовать себя частью коллектива, обеспечивают его интерес к совместной работе, побуждают к справедливой оценке.	
--	--	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные вопросы для устного опроса

Раздел 1. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами Закономерности управления в социальных системах.

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

Раздел 2. Три модели социального управления: координация, субординация, реординация.

1. Проблема классификации и видообразования управления в обществе.
2. Управление и социальная система общества.
3. Координация как вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность.

Раздел 3. Управление и манипулирование.

1. Мотивация как функция менеджмента означает процесс стимулирования всех участников деятельности организации, направленный на достижение установленных целей развития организации.
2. Мотивация связана с использованием ряда специфических категорий и понятий

Примерные тестовые задания:

1. Социология управления, по Вашему мнению, представляет собой:
 1. Общесоциологическую теорию или концепцию;
 2. Специальную социологическую теорию.
2. Что, по Вашему мнению, является предметом социологии управления?
 1. Социально-политические отношения общества;
 2. Закономерности функционирования объектов социального управления;
 3. Закономерности функционирования экономической системы государства;
 4. Духовные отношения общества.
3. Социология управления это наука:
 1. О процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах принятия решения;
 2. О закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп;
 3. О закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи;
 4. О закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.
4. Основными функциями социологии управления являются:
 1. Диагностическая, прогностическая, целеполагающая, практическая;
 2. Аналитическая, системная, воспитательная, организационная;
 3. Практическая, коммуникативная, организационная, воспитательная;
5. Назовите основных представителей, родоначальников школ социального управления:
 1. М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин;
 2. Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман;
 3. К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин;
 4. М. Вебер, Э. Дюркгейм, Я. Щепаньский.
 5. Э. Гидденс, П. Сорокин, З. Фрейд;
 6. Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.
6. Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы «Научной организации труда»?
 1. Ф.У. Тейлор;
 2. Д. Мак-Грэгор;
 3. А. Файоль;
 4. М. П. Фоллет;
 5. М. Вебер;
 6. Т. Парсонс.
7. Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы социального управления под названием «Школа человеческих отношений»?
 1. Ф.У. Тейлор;

2. Д. Мак–Грэгор;
3. А. Файоль;
4. М. П. Фоллет;
5. Т. Парсонс;
6. Э. Мейо.

8. Кто, по Вашему мнению, является представителем школы «Теория администрации»?

1. Д. Мак–Грэгор;
2. А. Файоль;
3. М. Фоллет;
4. М. Вебер;
5. Т. Парсонс.

9. В русле доктрины «человеческих отношений» разработана и концепция человеческих ресурсов, которая получила еще одно название «теория Х и теория У». Кто является ее основателем?

1. Ф.У. Тейлор;
2. М. П. Фоллет;
3. М. Вебер;
4. Т. Парсонс;
5. Д. Мак–Грегор.

10. В последние годы в теории управления наряду с системным подходом используется ситуативный подход. Кто является его представителями?

1. Ф.У. Тейлор, Д. Мак–Грэгор, А. Файоль;
2. М. П. Фоллет, М. Вебер, Т. Парсонс., Д. Мак–Грегор;
3. Н. Месарович, Д. Мако, И. Такахара;
4. Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс.

Примерные темы рефератов

1. Исторические и научно-теоретические предпосылки возникновения социологии управления.
2. Социальная сущность управления
3. Предмет, задачи и функции социологии управления.
4. Содержательная структура социологии управления.
5. Принципы социального управления.
6. Основные этапы зарождения и развития социологии управления.
7. Развитие управленческих концепций и развитие социального фактора в управлении.
8. «Идеальный тип» административной организации М. Вебера
9. Вклад школы «человеческих отношений» в развитие управления.
10. Государственное регулирование в управлении.

Примерные темы эссе

1. Общее и особенное в понятиях «социальная технология» и «социальная организация».
2. Особенность социальных технологий в различных сферах общественной жизни.
3. Современные проблемы технологической культуры.
4. Закономерности функционирования и развития управленческих отношений.
5. Виды отношений в социальном управлении.
6. Организация управленческих отношений.
7. Прогнозирование развития социальных процессов.
8. Управление социальными процессами в организациях.

9. Социальные технологии как способ оптимизации социальных процессов в больших и малых социальных группах.
10. Социально–управленческая информация в современных условиях.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Объект и предмет социологии управления.
2. Функции социологии управления, их характеристика.
3. Принципы и методы социологии управления.
4. Содержание и структура социологии управления
5. Место и роль социального проектирования в социологии управления.
6. Алгоритм социального программирования.
7. Естественный и искусственный государственный интерес. Механизм разработки государственного интереса.
8. Виды и эффективность социальных технологий.
9. Условия и признаки технологизации.
10. Прогнозные модели определения эффективности управления.
11. Раскрытие природы социального конфликта.
12. Классификации социальных конфликтов.
13. Негативные и позитивные функции социального конфликта.
14. Методы мотивирования персонала.
15. Основные теории мотивации
16. Принципы и методы прогнозирования.
17. Алгоритм социального проектирования
18. Принципы и методы социального проектирования.
19. Сущность социального программирования. Алгоритм социального программирования
20. Понятие и сущность социального планирования
21. Алгоритм социального планирования
22. Источники и типы нововведения.
23. Принципы и методы нововведения.
24. Формы социальных технологий
25. Виды социального эксперимента
26. Социальная диагностика объекта социального проектирования.
27. Социальные технологии: сущность, особенности, основные функции, и принципы построения.
28. Механизм прогнозирования социальных процессов и явлений.
29. Основные виды социальных технологий, их характеристика.
30. Основные функции социальных технологий, их характеристика.
31. Источники и типы нововведения.
32. Алгоритм социального нововведения.
33. Ограничения для нововведений.
34. Принципы и методы нововведений.

Критерии шкалы оценивания

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции дисциплины полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции дисциплины не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины.

5.1 Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология управления. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2016. – 304 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/585E24A3-468C-455C-B1C1-C161631FE19E/sociologiya-upravleniya#page/1>

2. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов. Автор: [Абрамов А. П.](#) , [Боев Е. И.](#) , [Каменский Е. Г.](#) / Москва, Берлин: [Директ-Медиа](#), 2015.- 385 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=235088

3. Гуленкова О.В. Социология [Текст]: Учебное пособие для вузов / О. В. Гуленкова. - Краснодар: Кубанский гос. Университет, 2013.- 117с.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

5.2 Дополнительная литература

1. Социология управления [Электронный ресурс]: практикум Ставрополь: [СКФУ](#), 2016.- 177 с. - URL: Составитель: Лежебоков А.А., Паслер О.В. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=459262

2. Социальное управление : Теория, методология, практика[Электронный ресурс]: монография.Автор: [Кикоть В. Я.](#) , [Грядовой Д. И.](#) / Москва: [Юнити-Дана](#), 2015.- 311 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=446411

5.3. Периодические издания:

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

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>
3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
8. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
9. ЭБС «Рукопт» ОАО «ЦКБ «БИБКОМ». – URL: <http://www.rucont.ru>
10. Электронный периодический справочник « Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную

модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

8.1 Перечень информационных технологий.

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
Mozilla FireFox;
Медиаплеер VLC;
Архиватор 7– zip;
Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>.

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.