

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«*Июль*»

2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 Социология управления

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Общий профиль
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная,
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Б1.В.04 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Л.С. Скрипниченко, доцент,
к.социол.наук



подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков



подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета
Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета.

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель освоения дисциплины «Социология управления» - обеспечение целостного представления студентов о взаимодействии сложных социальных систем, их структуре, внешних и внутренних связях, готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, знание основ разработки и внедрения профессиональных, корпоративных стандартов в области управления персоналом, способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.

1.2 Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о социальной сфере общества, его структуре и компонентах, принципах и технологиях кооперации с коллегами, работе на общий результат;
- научить анализировать социальную обстановку в различных видах социальных взаимодействий и делать научно обоснованные теоретические и практические выводы разработки и внедрении профессиональных, корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- способствовать формированию мыслящего специалиста - практика, т.е. профессионального управленца, умеющего применять механизмы и инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.04 «Социология управления» Обязательная дисциплина вариативной части относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Социология», «Основы теории управления», «Теория организации».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Технологии исследований в организации», «Методология социальных исследований», «Лидерство и формирование команд».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ОПК – 7; ПК-17, ПК - 31)

2.

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК - 7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	принципы и технологии готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат	эффективно организовать и координировать взаимодействия между людьми	навыками контроля и оценки эффективности деятельности других
2.	ПК-17	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции	основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные стандарты в области управления персоналом	элементарными навыками разработки и внедрения профессиональных, корпоративных стандартов в области управления персоналом

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)			
	ПК - 31	способность и готовность 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	особенности формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	механизмами применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов *ОФО*).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>4</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	65,8	65,8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	25	25			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	25	25			
<i>Решение ситуационных задач</i>	5	5			
<i>Кейс-задания</i>	6	6			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	5	5			
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа	42,2	42,2			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре (*очная форма*),

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов <i>ОФО</i>			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности	12	2	2	8
2.	Социальная сущность и принципы управления, организации и координации взаимодействия между людьми	14	2	2	10
3.	Структура и функции управления. Формирование слаженного коллектива	12	2	2	8
4.	Процесс и методы управления социально-психологическим климатом в организации	12	2	2	8
5.	Управление как особая разновидность профессионального труда. Основы разработки и внедрения профессиональных стандартов	12	2	2	8
6.	Особенности управленческой деятельности в организациях.	12	2	2	8

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
	Готовность к кооперации с коллегами				
7.	Социальные основы принятия управленческих решений	12	2	2	8
8.	Социальный лидер управленческого типа. Формирование и воспитание трудового коллектива	11,8	2	2	7,8
	Итого		18	18	65,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
	Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности	Теория и методология науки, ее основные принципы, все многообразие используемых методов; объектно-предметную область дисциплины, сущность и особенности управления, систему и процессы управления в социальных системах.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам готовности к кооперации с коллегами;
	Социальная сущность и принципы управления, организации и координации взаимодействия между людьми	Подходы к определению сущности и роли управления. Система социального управления. Принципы управленческой деятельности.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на сущность и принципы управления;
	Структура и функции управления. Формирование слаженного коллектива	Объекты и субъекты, функции управления. Сущность организационной структуры управления. Элементы организационной структуры управления.	Дискуссия по проблемам, связанным со способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
	Процесс и методы управления социально-психологическим климатом в организации	Понимание процесса управления. Методы управления.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов управления
	Управление как особая разновидность профессионального труда. Основы разработки и внедрения профессиональ	Содержание труда менеджеров. Основная задача управляющего. Личностная эффективность и профессиональные навыки руководителя. Эффективный (успешный) руководитель.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением навыков организации и координации взаимодействия между людьми, анализ основ разработки и внедрения профессиональных стандартов

	ных стандартов		
	Особенности управленческой деятельности в организациях. Готовность к кооперации с коллегами	Понятие социальной группы, ее характерные черты. Понятие социальной организации. Структура и потенциал социальной организации.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на возможности организации и координации взаимодействия между людьми
	Социальные основы принятия управленческих решений	Процесс принятия и реализации управленческих решений. Содержание, стадии, методы, этапы принятия решений.	Дискуссия по проблемам, связанным с основами принятия управленческого решения
	Социальный лидер управленческого типа. Формирование и воспитание трудового коллектива	Феномен руководителя и феномен лидера. Тип и роль лидерства. Технология лидерства. Функции лидера. Личностные качества лидера. Характеристика стилей руководства.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов лидерства и руководства

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
	Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности	Теория и методология науки, ее основные принципы, все многообразие используемых методов; объектно-предметную область дисциплины, сущность и особенности управления, систему и процессы управления в социальных системах.	Подготовка сообщений по определению понятия социологии управления как отрасли научного знания и области практической деятельности, обсуждение вопросов кооперации с коллегами
	Социальная сущность и принципы управления, организации и координации взаимодействия между людьми	Подходы к определению сущности и роли управления. Система социального управления. Принципы управленческой деятельности.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на сущность и принципы управления, организации и координации взаимодействия между людьми
	Структура и функции управления. Формирование слаженного коллектива	Объекты и субъекты, функции управления. Сущность организационной структуры управления. Элементы организационной структуры управления.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и функции управления, характер взаимоотношений
	Процесс и методы управления социально-психологическим климатом в организации	Понимание процесса управления. Методы управления социально-психологическим климатом в организации	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и методы управления социально-психологическим климатом в организации
	Управление как особая разновидность	Содержание труда менеджеров. Основная задача управляющего.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с

профессионального труда. Основы разработки и внедрения профессиональных стандартов	Личностная эффективность и профессиональные навыки руководителя. Эффективный (успешный) руководитель.	определением навыков организации и координации взаимодействия между людьми, анализ основ разработки и внедрения профессиональных стандартов
Особенности управленческой деятельности в организациях. Готовность к кооперации с коллегами	Понятие социальной группы, ее характерные черты. Понятие социальной организации. Структура и потенциал социальной организации.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с особенностями управленческой деятельности в организациях, кооперации с коллегами
Социальные основы принятия управленческих решений	Процесс принятия и реализации управленческих решений. Содержание, стадии, методы, этапы принятия решений.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по основам принятия управленческого решения
Социальный лидер управленческого типа. Формирование и воспитание трудового коллектива	Феномен руководителя и феномен лидера. Тип и роль лидерства. Технология лидерства. Функции лидера. Личностные качества лидера. Характеристика стилей руководства.	Сообщения согласно плану проблемного семинара с опорой на анализ процессов лидерства и руководства, формирование и воспитание трудового коллектива

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность и готовность 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. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ структуры управления», «Принципы эффективного менеджмента», «Характерные черты групп и организаций», «Принципы управления в организации».

3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность и готовность 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.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА дискуссионных вопросов:

1. Управление как социальная технология.
2. Социально-психологические аспекты управления.
3. Социальные качества организации (социальная среда, группы, статусы, нормы и отношения).
4. Управление как особый вид профессиональной деятельности.
5. Система социального управления: пути совершенствования.
6. История управленческой мысли в России.
7. Проблемы профессионализма в управлении.
8. Роль лидера в управленческой деятельности.
9. «Руководитель предприятия в системе социального управления».
10. Организационная культура, ее основные элементы (на примере конкретной организации).
11. Методика социальной диагностики организации.
12. Особенности управленческой деятельности в организациях.
13. Управление конфликтами в организации.
14. Информационное обеспечение управленческой деятельности в организациях.
15. Коммуникации в системе управления.
16. Стратегии поведения личности в конфликтной ситуации.
17. Управленческое общение.
18. Имидж и личностный рост руководителя.
19. Принципы формирования современной управленческой культуры: тенденции и перспективы.
20. Современная управленческая культура: сущность, структурные элементы.
21. Технологии повышения эффективности управления в организации.
22. Социальный лидер управленческого типа.
23. Управленческое решение: пути оптимизации принятия и реализации.
24. Стратегическое целеполагание - ресурс антикризисного управления.
25. Организационные отношения и организационная деятельность. Проблемы оптимизации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

ПК-17- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять

функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

«не/зачет» - отсутствие элементарных знаний основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом;

«зачтено» - студент знаком с основными управленческими процедурами, знает технологии разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом;

ПК-31-способность и готовность 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

«не/зачет» - отсутствие готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), отсутствие умения применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

«зачтено» - студент имеет системное представление по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Раздел 1. Ситуационная задача № 1

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента.

Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «ИВМ».

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».
- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».
- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров.

Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы:

1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?

2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики управления.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности.

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

Раздел 2

Упражнение № 1

Сформулировать особенности корпоративных стандартов, сложившихся в практике управления в виде кодекса «Корпоративных стандартов». Обсудить влияние этого кодекса на внутрикомандные отношения в современных условиях и возможные пути их коррекции с позиции консультанта.

Упражнение № 2

Построение (возможно коллективное) портрета типичной современной российской фирмы, ее анализ методом проблемной диагностики, включающей следующие этапы: формирование «мешка» проблем, ранжирование проблем, анализ причинно-следственных связей, формулировка диагноза.

Ситуационная задача № 2

Сейчас особое значение имеет контроль за выполнением планов предприятия. Его цель - убедиться в достижении намеченных результатов (запланированных показателей). Контроль осуществляется высшим руководством и руководством среднего звена фирмы. При необходимости принимаются решения по исправлению положения. Процесс контроля за выполнение планов включает следующие этапы:

- 1) Установление контрольных показателей (Чего мы хотим достичь?)
- 2) Уточнение показателей рыночной деятельности (Что происходит?)
- 3) Анализ проделанной работы (Почему так происходит?)
- 4) Последующие корректирующие действия (Что необходимо сделать для исправления положения?)

Вопросы:

1. Какова, по вашему мнению, роль контроля, его совершенствования в управлении предприятием?

2. Какие особенности в организации контроля за деятельностью предприятия в целом и за деятельностью его составных звеньев характерны для российской практики?

3. Какие этапы и элементы контроля, по вашему мнению, имеют особое значение для обеспечения высокого конечного хозяйственного результата работы фирмы?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-17- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

«не/зачет» - отсутствие элементарных знаний основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом;

«зачтено» - студент знаком с основными управленческими процедурами, знает технологии разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом;

ПК-31-способность и готовность 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

«не/зачет» - отсутствие готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), отсутствие умения применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

«зачтено» - студент имеет системное представление по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

Раздел 3. Проведение анализа и оценки состояния организационной культуры, психологического климата, кадровой политики, планирования карьеры, стиля управления, повышения квалификации кадров и т.п. на базовом предприятии или организации.

Анализ частных специфических показателей, характеризующих сложившееся состояние в рамках выбранной темы исследования (условия труда, методы управления персоналом, ротация кадров, система должностного продвижения, этика деловых отношений и т.п.). Разработка предложений и рекомендаций (в том случае, если работа носит прикладной характер) для улучшения сложившегося положения, вытекающих из проведенного анализа.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-31-способность и готовность 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

«не/зачет» - отсутствие готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), отсутствие умения применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

«зачтено» - студент имеет системное представление по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Социология управления»

1. Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности. Объект и предмет социологии управления.
2. Специфика социологического подхода к управлению. Задачи и функции социологии управления.
3. Вклад различных научных школ в развитие науки об управлении.
4. Сущность системного подхода к управлению. Отличительные черты системного и ситуационного подходов к управлению.
5. Охарактеризуйте известные вам подходы к определению сущности и роли управления (управление как искусство, управление как наука, управление как аппарат, управление как функция, управление как процесс).
6. Сущность и система социального управления.
7. Структура управления: объект и субъект управления.
8. Суть и назначение аппарата управления. Аппарат управления как социальная группа.
9. Охарактеризуйте сущность и основные элементы организационной структуры управления.
10. Охарактеризуйте основные функции управления.
11. Сущность принципов управления. Охарактеризуйте современные тенденции и принципы управления социальными организациями.
12. Подходы к определению сущности процесса управления.
13. Охарактеризуйте сущность, характерные признаки и значение основных методов управления: организационно-административных, экономических, социальных и социально-психологических.
14. Охарактеризуйте сущность и характерные признаки методов управления функциональными подсистемами, методы, применяемых при выполнении функций управления и методы, применяемых в процессе принятия управленческих решений.
15. Социальные роли, выполняемые современным управляющим.
16. Целеполагание в управлении.
17. Место и роль коммуникации в управленческой системе.
18. Информация в контексте ее использования в управленческой деятельности.
19. Социальная группа как основа социальной организации.
20. Организация как объект социологии управления.
21. Особенности управленческой деятельности в организации.
22. Существенные признаки формальной и неформальной организаций.
23. Организационная культура: сущность, характерные черты, типология.
24. Сущность и особенности стратегического управления. Процесс стратегического управления.
25. Сущность и особенности стратегического планирования. Основные компоненты стратегического планирования.
26. Прикладные социологические исследования в системе управления: сущность, назначение, методы.

Критерии оценки:

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по содержанию вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами; студент

демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Примерные вопросы тестирования

1. Группы людей, которые созданы по воле руководства для достижения определенных целей и взаимодействия в которых регламентируются соответствующими распоряжениями, приказами, инструкциями, называются -
 - 1) референтными группами
 - 2) формальными организациями
 - 3) неформальными организациями
2. Под управлением понимается -
 - 1) целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени
 - 2) функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности
 - 3) управление людей людьми
 - 4) все ответы правильны
3. Систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели называется -
 - 1) управленческой деятельностью
 - 2) управлением
 - 3) организованной деятельностью
4. Конформизм – это ...
 - 1) склонность забывать неприятные жизненные впечатления
 - 2) предрасположенность человека уступать давлению со стороны группы
 - 3) важнейшее качество харизматического лидера
 - 4) ориентация на собственные силы и ресурсы
5. Группа, на нормы и ценности которой ориентируется человек, называется - ...
 - 1) реальной
 - 2) референтной
 - 3) неформальной
 - 4) терапевтической
6. В мировой экономической, социологической и политологической науке родоначальником научных основ управления считается выдающийся исследователь и организатор производства - ...
 - 1) Г. Эмерсон
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) А. Файоль
 - 4) М. Вебер
7. Родоначальником теории «человеческих отношений» считается ...
 - 1) Э. Мэйо
 - 2) Ф. Тейлор
 - 3) А. Файоль
 - 4) Г. Эмерсон

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

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 (модулю) 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, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Абрамов, А.П. Социология управления : учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. : ил. - Библиогр.: с. 364-369. - ISBN 978-5-4458-6757-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>.
2. Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник / Ю.В. Фененко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02151-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702>

5.2 Дополнительная литература:

1. Зарубина, Н. Н. Экономическая социология [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Зарубина. - 3-е изд. - М. : Юрайт, 2018. - 378 с. - <https://biblio-online.ru/book/D53B7992-386A-4398-8896-5BC8B716D710>.
2. Иванова, С. В. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 172 с.
3. Касьянов, В. В. Социология интернета [Текст] : учебник для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям / В. В. Касьянов, В. Н. Нечипуренко. - Москва : Юрайт, 2018.
4. Кикоть, В.Я. Социальное управление: Теория, методология, практика : монография / В.Я. Кикоть, Д.И. Грядовой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 311 с. : табл., схем. - (Научные издания для юристов). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-01577-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446411>
5. Ксенофонтова, Х.З. Социология управления : учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / Ксенофонтова, Халидия Зейнатуллоевна ; Х. З. Ксенофонтова. - Москва : КНОРУС, 2016.
6. Социология профессий [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. А. Лебединцева [и др.] ; под ред. Л. А. Лебединцевой. - М. : Юрайт, 2018. - 273 с. - <https://biblio-online.ru/book/58A65F9B-8D55-42A2-BAA4-9C4DD730AD43>.
7. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общ. ред. Р. В. Карапетяна. - М. : Юрайт, 2018. - 325 с. - <https://biblio-online.ru/book/E0C3D99C-5D54-4A30-9BF3-66C054F7B3BA>.
8. Социология управления /под ред. А.Ф. Борисова. – М.: Академия, 2014.
9. Социология управления : практикум / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; сост. А.А. Лежебоков, О.В. Паслер. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 177 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459262>

5.3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.oхранatruda.ru.
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;
- Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;
- База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

- Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)
- Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
- Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitruda.ru>
- Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>
- Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в

рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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 (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Microsoft Windows 8, 10

– Microsoft Office Professional Plus

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.