

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 Социология управления

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	прикладная
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2020

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»

Программу составила:

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



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.



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 компетен ции	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)			
		4	—		
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	Содержание труда менеджеров. Основная задача управляющего. Личностная	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением навыков организации и

профессионального труда. Основы разработки и внедрения профессиональных стандартов	эффективность и профессиональные навыки руководителя. Эффективный (успешный) руководитель.	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.	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	Понимание процесса управления.	Решение ситуационных задач,

	управления социально-психологическим климатом в организации	Методы управления социально-психологическим климатом в организации	связанное с умением анализировать процессы и методы управления социально-психологическим климатом в организации
	Управление как особая разновидность профессионального труда. Основы разработки и внедрения профессиональных стандартов	Содержание труда менеджеров. Основная задача управляющего. Личностная эффективность и профессиональные навыки руководителя. Эффективный (успешный) руководитель.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с 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 двудединую 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. Этапы развития социологии управления. Группы наук, занимающиеся проблемами управления
4. Вклад Ф.Тэйлора в развитие науки об управлении.
5. Сущность «административной школы управления», основанной А.Файолем.
6. Сущность «идеального типа» административного управления.
7. Управленческие идеи школы «человеческих отношений».
8. Сущность системного подхода к управлению. Отличительные черты системного и ситуационного подходов к управлению.
9. 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).
10. Сущность и система социального управления.
11. Структура управления: объект и субъект управления.
12. Структура и принципы управленческой деятельности.
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. Возникновение социальных отношений из взаимодействий. Отличие социальных отношений от социальных взаимодействий.
16. Возникновение отношений зависимости и власти в организации.
17. Типы организаций. Особенности бюрократической организации.
18. Характерные черты и функции лидерства. обстоятельства становления личности лидером.
19. Различия между лидером и руководителем. Типы и стили лидерства.
20. Признаки, виды манипуляции сознанием.
21. Место и роль коммуникации и информации в управленческой системе.

22. Социальная группа как основа социальной организации.
23. Организация как объект социологии управления.
24. Особенности управленческой деятельности в организации. Существенные признаки формальной и неформальной организаций.
25. Организационная культура: сущность, характерные черты, типология.
26. Сущность и особенности стратегического управления. Процесс стратегического управления.
27. Сущность и особенности стратегического планирования. Основные компоненты стратегического планирования.
28. Руководство и лидерство в управленческой деятельности. Стиль руководства: сущность, типология, характерные черты стилей.
29. Способы манипулирования. Технологии защиты от манипуляций.
30. Власть и социальный контроль в системе управления.

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 каковой 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. Граждан, В. Д. Социология управления / В. Д. Граждан. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 607 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/425210>
2. Ксенофонтова, Х.З. Социология управления. – М. : КНОРУС, 2016.
3. Социология управления / Под ред. В. И. Башмаков [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 409 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432068>

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. 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-BA44-9C4DD730AD43>.

6. 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>.

7. Социология управления /под ред. А.Ф. Борисова. – М.: Академия, 2014.

8. 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. - Библиограф. 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 «Работа с персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>

– Журнал «Штат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrmedia.ru

– Журнал «Кадровик» [Электронный ресурс] – Режим доступа: panor.ru/journals/kadrovik

– Электронный журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e.hr-director.ru>

– Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

– Журнал «Социологические исследования» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.isras.ru/>

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

– Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/>

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>

– Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

– Электронный каталог библиотеки КубГУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kubsu.ru/node>

– Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>

– Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru>

– Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.kadrovik.ru

– Сетевое издание «Нео HR» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.neo.hr

– Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.superjob.ru/research

– 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
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	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.