

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю
Директор
ВШССН (факультета)
МГУ имени М.В.Ломоносова
_____ академик Г.В.Осипов
«19» ноября 2015_ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Социология управления»

по направлению подготовки научно-педагогических кадров
в аспирантуре 39.06.01. Социологические науки.
Направленность (профиль) подготовки – Социология управления

Разработчик:
профессор ВШССН
д.с.н., доцент Назарова Елена
Александровна

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
08 ноября 2015 года, протокол № 8

Москва
2015

1. **Код и наименование дисциплины (модуля):** «Социология управления».
2. **Уровень высшего образования:** аспирантура.
3. **Направление подготовки:** 39.06.01. Социологические науки. **Направленность программы (профиль) подготовки:** 22.00.08 Социология управления.
4. **Место дисциплины (модуля) в структуре ООП:** блок обязательных дисциплин, вариативная часть, дисциплина в соответствии с направленностью (профилем) программы: 1 год обучения, 2 семестр; 2 год обучения, 3 семестр.
5. **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):** в результате освоения программы аспирантуры у выпускника должны быть сформированы:

– общепрофессиональные компетенции, определяемые направлением подготовки;
– профессиональные компетенции, определяемые направленностью программы аспирантуры 22.00.08 Социология управления в рамках направления подготовки 39.06.01. Социологические науки. В результате освоения указанной программы аспирантуры выпускник должен обладать следующими компетенциями:

универсальными компетенциями:

- способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1);

общепрофессиональными компетенциями:

- готовность использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп (ОПК 5);

профессиональными компетенциями:

- владением методологией теоретических и экспериментальных исследований в области научной специальности (направленности образовательной программы) (ПК1);
- способностью адаптировать результаты современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (ПК 4);
- способностью использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).

3. Планируемые результаты обучения

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1; базовый уровень формирования компетенции)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Уметь анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов (Код У1 баз (УК-1)); • Уметь при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений (Код У2 баз (УК-1)); • Владеть навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (Код В1 баз (УК-1)); • Владеть навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (Код В2 баз (УК-1));
<p>Готовность использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп (ОПК-5; базовый уровень формирования компетенции)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Знать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования (Код З1 баз (ОПК-5)); • Знать принципы анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп (Код З2 баз (ОПК-5)); • Уметь использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога (Код У1 баз (ОПК-5)); • Владеть навыками анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп (Код В1 баз (ОПК-5));
<p>Владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК-1; базовый уровень формирования компетенции)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Уметь применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления (Код У1 баз (ПК-1)); • Владеть навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество и его отдельные сферы,

	<p>социальные группы и организации (Код В1 баз (ПК-1));</p> <ul style="list-style-type: none"> • Владеть навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований в области социального управления (Код В2 (ПК-1))
<p>Способность адаптировать результаты современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (ПК 4; базовый уровень формирования компетенции);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Знать результаты современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (Код З1 баз (ПК-4)); • Знать социальные проблемы, возникающие в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (Код З2 баз (ПК-4)); • Уметь адаптировать результаты современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (Код У1 баз (ПК-4)); • Владеть методами адаптации результатов современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (Код В1 баз (ПК-4)).
<p>Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5; базовый уровень формирования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Знать современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научно-технических инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности (Код З1 баз (ПК-5)); • Знать результаты наиболее значимых отечественных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрения которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам (Код З2 баз (ПК-5)); • Уметь составлять социальные программы развития и разрабатывать стратегии деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (Код У1 баз (ПК-5)); • Уметь выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных

компетенции).	<p>предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций (Код У2 баз (ПК-5));</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уметь создавать новые методы совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях (Код У3 баз (ПК-5)); • Владеть методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества (Код В1 баз (ПК-5)); • Владеть социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления (управление человеческими ресурсами, маркетинг, управление производством и др.) и достижения синергетического эффекта (Код В2 баз (ПК-5)).
---------------	--

6. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы, всего 144 часа, из которых 52 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (22 ч. лекционные занятия и 22 ч. занятия семинарского типа, 8 ч. мероприятие промежуточной аттестации 4 ч.–зачет, 4 ч.–экзамен кандидатского минимума), 96 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

7. **Входные требования для освоения дисциплины:** Полностью сформированная универсальная компетенция УК-2 в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре «39.06.01 Социологические науки», ОС самостоятельно устанавливаемого МГУ имени М.В.Ломоносова для реализуемых образовательных программ высшего образования – программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки».

8. Используемые технологии:

А. Образовательные:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада;
- практические задания, направленные на освоение основных технологий проведения

социологического исследования;

Б. Научно-исследовательские:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них					Самостоятельная работа обучающегося, часы из них		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарного типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Учебные занятия, Направленные на проведение текущего контроля успеваемости, практические контрольные занятия и др)*	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов и т.п.
II семестр									
Тема 1. Предмет социологии управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления.	8	1	1			2	2	4	6
Тема 2. История развития западных социологических концепций управления.	8	1	1			2	2	4	6
Тема 3. История развития	8	1	1			2	2	4	6

социологических концепций управления в России.										
Тема 4. Социология организаций как реализация функций управления.	8	1	1				2	2	4	6
Тема 5. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.	8	2	2			2	4	2	2	4
Тема 6. Проблема стилей, мотивации и участия в управлении.	12	2	2				4	4	4	8
Тема 7. Инновация в системе управления	12	2	2				4	4	4	8
Промежуточная аттестация	4 (зачет)									
Итого в II семестре	68						20			44
III семестр										
Тема 8. Содержание, функции и структура культуры управления.	12	2	2				4	4	4	8
Тема 9. Кризисное управление и управленческие конфликты.	12	2	2				4	4	4	8

Тема 10. Управление и проблемы информационно-го обеспечения на уровне общества, государства, корпорации и личности.	12	2	2				4	4	4	8
Тема 11. Государственное и муниципальное управление.	12	2				2	4	4	4	8
Тема 12. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления.	12	2	2				4	4	4	8
Тема 13. Социальное прогнозирование и проектирование в социологии управления.	12	2	2				4	4	4	8
Итоговая аттестация	4 (эк-за-мен)									
Итого в III семестре	76						24			48
Итого	144						44			92

Оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине приведены в Приложении.

10. Содержание разделов дисциплины

А. Темы лекционных занятий II семестр

Тема 1. Предмет социологии управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления.

Социология управления как социологическая дисциплина, изучающая закономерности и особенности функционирования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную), социальные группы и организации, на сознание и поведение людей. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах; изучение институтов управления и социальных результатов принимаемых управленческих решений. Понятие менеджмента, его содержание и основные разновидности. Социология управления и менеджмент. Понятие институтов управления, как механизмов отбора и подготовки персонала; специализация в распределении роли и функций, иерархии статусных позиций, механизмов контроля и оценки поведения персонала и др. Возрастание значения социологии управления в современных условиях.

Тема 2. История развития западных социологических концепций управления

Теория рационализации Ф. Тейлора. Административная теория А. Файоля. Учение М. Вебера об идеальной бюрократической организации управления. Принципы бюрократии М. Вебера. «Синтетический подход» Л. Гьюлика и Л. Урвика. Изучение М.П. Фоллет межличностных отношений в малой группе. Основные выводы Хоторнских экспериментов Э. Мэйо. Концепция «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Развитие принципов школы «человеческих отношений» в современных условиях. Концепция производственной демократии; привлечение работников к процессу принятия управленческих решений; программа участия в прибылях; концепция «социотехнических систем»; кружки контроля качества; «революция менеджеров» и др. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта. Школа социальных систем Г. Саймона. Системный подход к управлению А. Этциони.

Тема 3. История развития социологических концепций управления в России

Развитие российской социологии управления в довоенный период. Организационная наука А.Богданова. Проект трансформации управления обществом О.А.Ерманского. НОТ в России. Концепция «трудовых установок» А.К.Гастева. Критика цитовской школы П.М.Керженцевым. Странники «широкой базы» проблематики НОТ И.М.Бурдянский, И.Н.Циммерлинг. Социально-трудовая концепция управления Н.А.Витке, Я.С. Улицкого, С.Д.Стрельбицкого, И.Каннегиссера. Концепция «административной емкости» Ф.Дунаевского. Идеи ТИНОПа (П.М.Есманский). Научная школа Института техники управления (Е.Ф.Розмирович, Э.К.Дрезен, Л.А.Бызов, В.И.Мейльман, М.П.Рудаков).

Формирование социологии управления в послевоенный период. Основные направления: системная методология и кибернетика (П.К. Анохин, И.В. Блауберг, Б.В. Бирюков, Н.В.Овчинников, В.И. Свиридовский, Б.А. Розенфельд, М.И. Сетров, В.Н. Садовский, А.И. Уемов, А.Д. Урсул, Б.С. Украинцев, Г.П. Щедровицкий, Б.Г. Юдин); критико-аналитическая переработка западных концепций управления (Д.М. Гвишиани).

Вклад российских специалистов в разработку понятий и методов социологии управления. Работы В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, Р.В.Рывкиной, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.

Заводская социология. Основные этапы развития. Прикладная социология и рыночные отношения.

Тема 4. Социология организаций как реализация функций управления

Понятие организации. Традиционные определения организации. Организация как целевая группа. Организация как экосистема. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности, их основные характеристики. "Открытая" и "закрытая" парадигмы в социологии организаций. Организация в трактовке классических концепций управления и школы "человеческих отношений" как примеры моделей закрытой системы. Признаки моделей открытых систем. Принципы анализа организаций как открытых систем. Проблема границ организации и организационного поведения. Нормативный и ситуационный подходы к исследованию организаций. Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации. Организация как экосистема. Понятие "организационной ниши". Инвайронменталистские концепции организации. Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих. Социология организаций как "синтетическая" наука. Организация как объект внимания социологов. Понятие "организации" и категориальный аппарат социологии.

Тема 5. Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия.

Управленческая пирамида как объект исследования. Виды профессионального и индивидуального неравенства людей в организационном пространстве. Теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К. Дэвиса. Общественные и профессиональные каналы восхождения. Закон Файоля и принцип Питера. Феномен власти в социологии управления. Соотношение власти и авторитета в организации. Понятие баланса власти. Управление и социальный контроль. Недостаток и избыток власти управляющего. Власть руководителя и власть подчиненных. Основания позиционной власти. Источники личной власти в организации. Основные разновидности власти управляющего: принуждение, вознаграждение, традиции, пример и компетентность. Механизмы реализации власти. Приобщение работников к глобальным целям организации посредством метода убеждения. Проблема легитимности власти и понятие социального договора. Виды власти по М. Веберу. Проблема властных «зон неопределенности» в работах М. Крозье. Контроль и властные отношения в компании. Виды контроля: контроль за отношениями; контроль за процессом; контроль за результатом. Понятие прямого и опосредованного контроля в управлении. Социально-психологические аспекты «горизонтальных» и «вертикальных» взаимоотношений в социологии управления. Малая группа – сфера выявления возможностей личности и ближайшая социальная микросреда человека. Факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, удовлетворенность трудом в организации. Применение социометрического метода в деятельности управляющего.

Тема 6. Проблема стилей, мотивации и участия в управлении

Различные трактовки термина «мотивация» в социологии управления. Соотношение потребностей, мотивов, стимулов, интересов и целей. Концепция положительного подкрепления Б. Скиннера. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д. Мак-Клелланда. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л. Портера – Э. Лоулера. Восприятие человеком внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения

справедливости в организации. Мотивация и фактор риска в трудовом поведении работника.

Понятие руководства и лидерства в социологии управления: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Качества лидера и ограниченность «теории лидерских качеств» в управлении. Стили руководства в работах К. Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р. Лайкерта. Проблема участия подчиненных в управлении. Партиципативный менеджмент в современных организациях. Стил, ориентированный на интересы производства и стил, ориентированный на интересы человека. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума – В. Шмидта. Ситуационный подход к феномену лидерства в социологии управления. Модель Ф. Фидлера. Концепция П. Херси и К. Бланшар. Инструментальный подход - «путь-цель» Т. Митчела – Р. Хауса. Модель эффективного и успешного руководителя Б. Басса и Ф. Лютенса. Концепция страха и любви А. Этциони. Модель принятия решений В. Врума – Ф. Йеттона. Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество. Структура управленческого решения: подготовка, принятие, исполнение и контроль. Субъект и объект управленческого решения. «Образы» управленческого решения: проект фиксированных рациональных изменений; выбор альтернативы поведения; основная функция руководителя; акт, затрагивающий систему социальных отношений и интересов. Зависимость стилия принятия управленческого решения от структуры организационных отношений. Типы управленческих решений по А.И. Пригожину: жестко детерминированные (стандартные, вторичные) и инициативные (ситуационные, реорганизационные). Факторы, влияющие на качество решения в социологии управления: ролевые позиции и способность субъекта к переработке информации. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Коллективные и индивидуальные решения. Формулирование проблемы и выработка альтернативных решений в социологии управления. Проблема привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления. Исполняемость решения как показатель управляемости организации.

Тема 7. Инновация в системе управления

Определение новшества, нововведения и инновации в социологии управления. Индивидуально-ориентированные модели, описывающие процесс инновации (Дж.Залтман, Р.Лэвидж, Э.Роджерс, Дж.Штайнер); организационно-ориентированная модель (Р.Данкан, Д. Миллоу). Понятия жизненного цикла инновации и инновационного процесса; их основные этапы. Подходы к определению источника изменений: эндогенный (М. Киртон, У. Кэммер, С. Сигел)/экзогенный (И. Ансофф, К.Арджирис, Р.Данкан, Дж. Залтман). Развитие инновационных концепций управления в России (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Б.З. Сазонов, В.С. Дудченко).

Составляющие инновационной инфраструктуры в социологии управления. Основные субъекты рынка инноваций. Влияние конкуренции на рынок инноваций. Роль фундаментальных и прикладных научных исследований в инновационном управлении. Долгосрочные и среднесрочные, реальные и финансовые разновидности инвестиций. Роль государственной поддержки в инновационной деятельности. Финансово-промышленная группа – пример отечественной государственной поддержки инновационной деятельности организации. Понятие и основные этапы осуществления инновационного проекта. Методы выбора оптимального инновационного проекта. Понятия риска и неопределенности при оценке инвестиционных проектов. Коммерциализация инновационного проекта.

III семестр

Тема 8. Содержание, функции и структура культуры управления. Влияние управленческой культуры на реальное поведение людей.

Понятие «организационная культура». Феноменологический подход к организационной культуре А.Петтигрю. Рационалистические концепции организационной культуры И. Ансоффа, Дж. Барни, У. Бенниса, А.И. Пригожина. Национальные организационные культуры (типология Г. Хофштеде). Содержание организационной культуры (по Ф. Харрису и Р. Моргану). Типологии организационной культуры (Т.Е.Дейл и А.А. Кеннеди, М.Бурке, С. Ханди, И.Оучи).

Особенности управления персоналом в России. Виды организационных настроений (по А.И. Пригожину). Корпоративный имидж. Формирование корпоративной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой. Влияние на организационную культуру этнонациональных факторов.

Тема 9. Кризисное управление и управленческие конфликты

Конфликты в современной социологии управления: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Конфликт в организации как социально – психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Стадии конфликта: возникновение, предконфликтное состояние, вызревание, разрастание и ход, затухание и остаточное воздействие. Интеграционная и дестабилизационная концепции конфликта. Объективные и субъективные факторы конфликта. Различные уровни напряженности в организационном конфликте. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтологии. Классификация противоречий, лежащих в основе социальных конфликтов: противоречие взаимодействий и взаимоотношений, интересов, ценностей, социально-ролевой структуры, информации, власти и др. Организационный, социально - психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта. Средства «разжигания» конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Основные формы поведения человека в конфликте. Забастовка как вид массового производственного конфликта.

Тема 10. Управление и проблемы информационного обеспечения на уровне общества, государства, корпорации и личности.

Социальная информация в управлении. Классификация социальной информации и ее функции. Информация как основа государственного управления. Источники информации на уровне общества. Требования к управленческой информации. Информационные качества управленческих решений. Организация информации в системе государственного управления.

Модели коммуникации: классическая Г. Лассуэлла, линейная модель К.Шеннона – У. Уивера, коммуникационная модель У. Шрама, кибернетическая модель Н. Винера.

Система организационных коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в социологии управления. Разновидности коммуникаций в организации: вертикальные и

горизонтальные; односторонние и двусторонние. Понятие внутренней и внешней коммуникации. Формальные и неформальные организационные коммуникации. Этапы коммуникационного процесса. Источник, получатель и линия связи в организации. Надежность и актуальность управленческой информации. Проблема выбора канала передачи информации. Обратная связь в управлении. Избирательность человеческого восприятия.

Понятие коммуникационной сети в организации. Проблемы «фильтров» и «шумов» в процессе коммуникации. Техничко-технологические и социально-психологические «помехи» в процессе организационной коммуникации. Семантические трудности современного менеджмента. Разница в статусах как коммуникационная проблема в организации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней управления в организации. «Мостик Файоля». Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации в организации. Бюрократический принцип сохранения непрерывности линии коммуникации и возможность доступа к ней любого члена организации. Роль слухов в современной организации. Перегруженность каналов управленческой информацией. Понятие «информационного взрыва». Причины и последствия формализации общения в организации. Проблема невербальной коммуникации в современной организации.

Тема 11. Государственное и муниципальное управление

Государство как субъект управления общественными процессами. Государственная власть как особая разновидность социальной власти. Основные теории происхождения государства. Типология государств. Основные признаки государства. Функции государства. Формы правления: республика (президентская, парламентская, смешанная), монархия. Формы государства: унитарные и федеративные государства, конфедерации. Особенности государственности в России: история и современность. Система государственного управления. Принципы формирования системы органов государственного управления. Особенности становления ветвей государственной власти РФ. Законодательная власть. Исполнительная власть. Судебная власть. Уровни государственного управления. Типы органов государственного управления. Полномочия органов государственной власти. Взаимосвязь и взаимодействие органов государственной власти. Функции органов государственного управления. Социальная структура общества, групповые интересы и их отражение в системе государственного управления.

Региональное управление. Региональное управление в структуре государственного управления. Регион и субъект федерации. Особенности федеративного устройства государства и их влияние на систему регионального управления. Классификация федераций. Федерации, основанные на союзе или автономии. Национально-территориальные и территориальные, симметричные и асимметричные федерации. Типы субъектов федерации современной России. Особенности управления. Федеральные округа. Региональные ассоциации. Разграничение предметов ведения федерации и ее субъектов. Функции управления, компетенции. Функции представительных (законодательных) исполнительных и судебных органов субъектов федерации. Основные направления государственной региональной политики.

Муниципальное управление. Основные черты местного самоуправления. Органы власти и органы местного самоуправления. Европейская хартия местного самоуправления. Административно-территориальное деление и местное самоуправление. Общественная и государственная теории местного самоуправления. Естественные и искусственные административно-территориальные единицы. Системы местного самоуправления в современном мире: англосаксонская, континентальная, иберийская. Система местного самоуправления в России: исторический аспект. Особенности самоуправления и

муниципального управления в современной России. Полномочия органов местного самоуправления и управления. Конституция РФ и Федеральный Закон. “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”. Органы местного самоуправления и их функции. Представительные и исполнительные органы местного самоуправления. Ответственность должностных лиц органов местного самоуправления. Формы местного самоуправления: местный референдум, муниципальные выборы, собрания (сходы) граждан.

Тема 12. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления.

Социальное и социологическое исследование: сравнительный анализ. Специфика прикладного социологического исследования. Методологическая организация социологического исследования управления. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления. Отношения субъекта управления и субъекта познания в экспериментальной структуре исследования. Стадии и этапы социологического исследования персонифицированных систем управления.

Методологические подходы, методы и технические приемы исследования. Сопоставление возможностей методов объяснения и понимания в социологическом исследовании: причинное, функциональное, генетическое объяснение. Метод установления соответствия реальности должному состоянию и его возможности. Процедура использования метода установления в социологии управления. Метод установления в решении задач познания проблем управленческой практики. Метод установления в процедурах коммуникационного анализа. Метод установления в исследовании проблем управления организационными системами.

Программа теоретико-прикладного исследования с последующим количественным анализом данных. Методы и операции сбора данных, подлежащих количественному анализу. Качественные методы в социологии управления. Организация социологического исследования.

Тема 13. Социальное прогнозирование и проектирование в социологии управления

Методологические принципы социального прогнозирования и проектирования. Управление социальными процессами как один из основных видов управления, функции которого заключаются в обеспечении реализации потребности развития общества и его подсистем. Социальное прогнозирование и проектирование как исследование перспектив развития социальных процессов и явлений в целях повышения научной обоснованности и эффективности социального целеполагания, планирования, проектирования управления. Методологическая база и принципы социального прогнозирования и проектирования. Исторические, политические и экономические условия формирования парадигмы технологического прогнозирования. Зарождение и развитие концепций планирования развития общества. Теории развития общества в XX и XXI в. Разработка исследовательской технологии прогнозирования (50-е – 60-е гг. XX в.); “бум прогнозов”. Работы Б. де Жувенеля, Д. Белла, О. Гелмера, Ф. Полака, Р. Эйреса, Дж. Мартино и др. Теоретическая концепция индустриализма и постиндустриализма. Работы У. Ростоу, Дж. Гэлбрейта, Р. Арона, А. Турэна, Д. Белла, Г. Кана и др. Исторические условия возникновения потребности в качественно новой концепции научно-технического прогресса как управляемого явления. Изменение облика футурологии на рубеже XXI в.: работы П. Абурден, Дж. Нейсбитта, Э. Тоффлера и др. Современный этап развития социального прогнозирования в социологии управления. Основные методологические особенности концепции систематизации глобальных проблем: социальные

преобразования; разоружение; разрыв в уровнях развития развитых и развивающихся стран; жизненные ресурсы человечества; экологический и демографический балансы; расселение; культура; здравоохранение; антиобщественные явления; эффективность международных организаций. Социология управления в условиях постмодерна и информационного общества.

Б. Темы семинарских занятий:

1. Семинар-диспут на тему: «Предмет социологии управления. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления».

Цель семинарского занятия: раскрыть предмет социологии управления.

Задачи:

- уяснить место социологии управления в системе социального знания;
- освоить понятийно-категориальный аппарат социологии управления;
- ориентироваться в основных отличиях социологии управления от менеджмента, социального управления и др.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах.
 2. Изучение институтов управления и социальных результатов принимаемых управленческих решений
 3. Возрастание значения социологии управления в современных условиях.
- Анализ кейсов: № 1.
Подготовка эссе 1-3, рефератов № 1-4
Практические задания: № 1.

Литература основная: 1, 2, 5, 6.

Литература дополнительная: 3.

2. Семинар-конференция на тему: «История развития западных социологических концепций управления».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные западные теории и концепции социологии управления.

Задачи:

- провести типологизацию основных концептуальных подходов к изучению социологии управления;
- понимать принципиальные отличия научных подходов и их взаимосвязь;
- уметь применять рассматриваемые научные подходы как методологическую основу изучения конкретных социальных и управленческих проблем.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные положения классической школы управления
2. Теория рационализации Ф. Тейлора.
3. Административная теория А. Файоля.
4. Учение М. Вебера об идеальной бюрократической организации управления. Принципы бюрократии М. Вебера.
5. «Синтетический подход» Л. Гьюлика и Л. Урвика.

6. Изучение М.П. Фоллет межличностных отношений в малой группе.
7. Основные выводы Хоторнских экспериментов Э. Мэйо.
8. Концепция «Х» и «У» Д. Мак-Грегора.
9. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
10. Школа социальных систем Г. Саймона.
11. Системный подход к управлению А. Этциони.

Анализ кейсов: № 2, №3.

Подготовка эссе №№4-10, рефератов.... №№ 5-12

Практические задания: № 2.

Литература основная:6

Семинар- ролевая игра на тему: «История развития социологических концепций управления в России».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные отечественные теории и концепции социологии управления

Задачи:

- научиться понимать суть рассматриваемых концепций, их исторические и социальные детерминанты;
- видеть эмпирическую основу рассматриваемых концепций;
- оценить возможность применения этих концепций в современной социальной и управленческой практике.

Вопросы для обсуждения:

1. Оцените в данной концепции управления ориентацию на достижение цели.
2. Оцените в данной концепции управления ориентацию на интересы человека (сотрудника)
3. Дайте общую оценку возможности применения данной концепции в современной управленческой практике.

Методические рекомендации к семинару. Каждый из участников занятия берет для рассмотрения одно из научных направлений и принимает участие в дискуссии-обсуждении предложенных вопросов от имени представителей этой научной школы.

Анализ кейсов: № 15.

Подготовка эссе №№ 11-19, рефератов № 13-19.

Практические задания: № 3.

Литература основная: 2,6

Литература дополнительная:4

4. Семинар-конференция на тему: «Социология организаций как реализация функций управления».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные подходы к определению организации в современной социологии управления и других социальных науках.

Задачи:

- ориентироваться в многообразии форм и видов организаций и уметь определять их на практике;
- уметь проводить диагностический анализ организации как социальной системы;

- формировать структурно-функциональную аналитическую модель организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация и рынок как формы экономической социальности, их основные характеристики.
2. "Открытая" и "закрытая" парадигмы в социологии организаций.
3. Нормативный и ситуационный подходы к исследованию организаций.
4. Системный и экологический подходы в социологии организаций.
5. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации.
6. Энвайронменталистские концепции организации.
7. Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих.
8. Организация как объект внимания социологов. Понятие "организации" и категориальный аппарат социологии.

Анализ кейсов: № 9.

Подготовка эссе №№20-25, рефератов № 20-27.

Практические задания: № 4.

Литература основная: 2,5.

5. Семинар-конференция на тему: «Институциональный уровень управления как особый вид социального взаимодействия».

Цель семинарского занятия: рассмотреть систему социальных отношений в организации.

Задачи:

- понимать институциональные основы управленческой деятельности;
- видеть элементы организации и самоорганизации;
- знать основные методы целеполагания и мотивации целедостижения в коллективе с учетом социально-психологического фактора.

Вопросы для обсуждения:

1. Теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К.Дэвиса.
2. Общественные и профессиональные каналы восхождения. Закон Файоля и принцип Питера.
3. Виды власти по М. Веберу.
4. Проблема властных «зон неопределенности» в работах М. Крозье.
5. Контроль и властные отношения в компании. Виды контроля: контроль за отношениями; контроль за процессом; контроль за результатом. Понятие прямого и опосредованного контроля в управлении.
6. Типы и виды взаимодействий в организации: межличностные, индивидо-групповые, межгрупповые.
7. Малая группа – сфера выявления возможностей личности и ближайшая социальная микросреда человека.
8. Факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, удовлетворенность трудом в организации.
9. Применение социометрического метода в деятельности управляющего.

Анализ кейсов: № 12.
Подготовка эссе №№ 26-33, рефератов № 28-32.
Практические задания: № 5.
Литература основная: 2.

6. Семинар-конференция на тему: «Проблема стилей, мотивации и участия в управлении».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные проблемы стилей управления и принятия управленческих решений, мотивации и участия сотрудников в управлении организацией

Задачи:

- провести типологизацию основных концептуальных подходов к изучению организационной культуры, стилей управления и методов принятия управленческих решений.

Вопросы для обсуждения:

1. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д. Мак-Клелланда.
2. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л. Портера – Э. Лоулера.
3. Стили руководства в работах К. Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р. Лайкерта.
4. . Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства.
5. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума – В. Шмидта.
6. Ситуационный подход к феномену лидерства в социологии управления. Модель Ф. Фидлера.
7. Концепция П. Херси и К. Бланшар.
8. Инструментальный подход - «путь-цель» Т. Митчела – Р. Хауса.
9. Модель эффективного и успешного руководителя Б. Басса и Ф. Лютенса.
10. Концепция страха и любви А. Этциони.
11. Модель принятия решений В. Врума – Ф. Йеттона.

Анализ кейсов: № 4,11.
Подготовка эссе №№ 34-38, рефератов № 33-42.
Практические задания: № 6.
Литература основная: 2,5

7. Семинар-дискуссия на тему: «Иновация в системе управления».

Цель семинарского занятия: рассмотреть систему социальных отношений в организации.

Задачи:

- понимать природу инновационных процессов;
- знать алгоритм социологического сопровождения инновационной деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Индивидуально-ориентированные модели, описывающие процесс инновации (Дж.Залтман, Р.Лэвидж, Э.Роджерс, Дж.Штайнер).
2. Организационно-ориентированная модель (Р.Данкан, Д. Миллоу).
3. Понятия жизненного цикла инновации и инновационного процесса; их основные этапы.
4. Подходы к определению источника изменений: эндогенный (М. Киртон, У. Кэммер, С. Сигел)/экзогенный (И. Ансофф, К.Арджирис, Р.Данкан, Дж. Залтман).
5. Развитие инновационных концепций управления в России (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Б.З. Сазонов, В.С. Дудченко).
6. Типологизация инноваций. Основные этапы осуществления инновационного проекта.
7. Роль государственной поддержки в инновационной деятельности. Финансово-промышленная группа – пример отечественной государственной поддержки инновационной деятельности организации.

Анализ кейсов: № 4, №5.

Подготовка эссе №39-45, рефератов № 43-46.

Практические задания: № 7.

Литература основная: 2,5.

III семестр

8. **Семинар-дискуссия на тему: «Содержание, функции и структура культуры управления. Влияние управленческой культуры на реальное поведение людей».**

Цель семинарского занятия: рассмотреть содержание, функции и структуру культуры управления, а также ее влияние на поведение людей.

Задачи:

- научить ориентироваться в многообразии концептуальных подходов к определению культуры управления и организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Феноменологический подход к организационной культуре А.Петтигрю.
2. Рационалистические концепции организационной культуры И. Ансоффа, Дж. Барни, У. Бенниса, А.И. Пригожина.
3. Национальные организационные культуры (типология Г. Хофштеде).
4. Содержание организационной культуры (по Ф. Харрису и Р. Моргану).
5. Типологии организационной культуры (Т.Е.Дейл и А.А. Кеннеди, М.Бурке, С. Ханди, И.Оучи).
6. Виды организационных настроений (по А.И. Пригожину)

Анализ кейсов: № 8.

Подготовка эссе №№ 46-52, рефератов. № 47-52.

Практические задания: № 8.

Литература основная: 2,4.

Литература дополнительная: 2

9. **Семинар-дискуссия на тему: «Кризисное управление и управленческие конфликты».**

Цель семинарского занятия: оценить конструктивную роль социологии в кризисных и конфликтных ситуациях в организациях.

Задачи:

- понимать природу социальных, экономических и политических кризисов;
- знать методы социологической диагностики кризисных и конфликтных ситуаций;
- формировать стратегии выхода из этих ситуаций организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Позиции основателей социологической теории конфликта К. Маркса, М. Вебера, Г. Зиммеля.
2. Конфликт как социальная аномалия в работах Толкотта Парсонса.
3. Социология конфликта Л. Козера, Р. Дарепдорфа, Э. Боулдинга.
4. Социология конфликта в трактовке А.Г. Здравомыслова и А.В. Дмитриева.
5. Организационный, социально-психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта.

Анализ кейсов: № 6, №10.

Подготовка эссе №№ 53-56, рефератов № 53-60.

Практические задания: № 9.

Литература основная: 2,5.

10. Семинар-дискуссия на тему: «Управление и проблемы информационного обеспечения на уровне общества, государства, корпорации и личности».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные проблемы коммуникационного и информационного обеспечения управления на всех уровнях.

Задачи:

- ориентироваться в многообразии видов и типов коммуникации, владеть навыками анализа и диагностики внутренних и внешних коммуникативных связей в организации;
- проводить социологический анализ коммуникативных процессов.

Вопросы для обсуждения:

1. Модели коммуникации: классическая Г. Лассуэлла, линейная модель К.Шеннона – У. Уивера, коммуникационная модель У. Шрама, кибернетическая модель Н. Винера.
2. Социальная информации в управлении, ее классификация и функции. Источники информации на уровне общества.
3. Основные требования к управленческой информации. Информационные качества управленческих решений.
4. Организация информации в системе государственного управления.
5. Система коммуникаций в организации. Разновидности коммуникаций в организации: вертикальные и горизонтальные; односторонние и двусторонние; внутренние и внешние; формальные и неформальные организационные коммуникации.
6. Проблемы «фильтров» и «шумов» в процессе коммуникации. Техно-технологические и социально-психологические «помехи» и трудности в процессе организационной коммуникации.
7. Формальные и неформальные коммуникации в организации. Причины и последствия формализации общения в организации.

Анализ кейсов: № 16.

Подготовка эссе №№ 57-63, рефератов №№ 61-69.

Практические задания: № 10.

Литература основная: 2,5,7

11. Семинар-коллоквиум на тему: «Государственное и муниципальное управление».

Цель семинарского занятия: рассмотреть роль социологии в государственном и муниципальном управлении.

Задачи:

- знать основные принципы государственного управления;
- понимать систему государственного устройства и проводить социологический анализ проблем управления на уровне государства, региона, муниципалитета.

Вопросы для обсуждения:

1. Государство как субъект управления общественными процессами. Основные теории происхождения государства. Типология государств. Основные признаки и функции государства.
2. Формы правления: республика (президентская, парламентская, смешанная), монархия. Формы государства: унитарные и федеративные государства, конфедерации.
3. Особенности государственности в России: история и современность.
4. Региональное управление в структуре государственного управления. Регион и субъект федерации. Особенности федеративного устройства государства и их влияние на систему регионального управления.
5. Типы субъектов федерации современной России. Особенности управления. Федеральные округа. Разграничение предметов ведения федерации и ее субъектов.
6. Основные направления государственной региональной политики.
7. Муниципальное управление. Основные черты местного самоуправления. Органы власти и органы местного самоуправления.
8. Общественная и государственная теории местного самоуправления. Естественные и искусственные административно-территориальные единицы.
9. Системы местного самоуправления в современном мире: англосаксонская, континентальная, иберийская. Система местного самоуправления в России: исторический аспект.
10. Особенности самоуправления и муниципального управления в современной России.
11. Органы местного самоуправления и их функции. Представительные и исполнительные органы местного самоуправления.

Анализ кейсов: № 5.

Подготовка эссе №№ 64-71, рефератов. № 70-78.

Практические задания: № 11.

Литература основная: 2, 6.

Литература дополнительная: 3-8.

12. Семинар-практикум на тему: «Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления».

Цель семинарского занятия: рассмотреть концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления.

Задачи:

- при рассмотрении разнообразных проблем в системе управления видеть исследовательские ресурсы социологической науки;
- уметь разрабатывать программу социологического исследования в сфере управления организацией и социальной группой.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальное и социологическое исследование: сравнительный анализ.
2. Специфика прикладного социологического исследования проблем управления.
3. Методологическая организация социологического исследования управления. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления.
4. Отношения субъекта управления и субъекта познания в экспериментальной структуре исследования.
5. Стадии и этапы социологического исследования систем управления.
6. Методологические подходы, методы и технические приемы исследования.
7. Сопоставление возможностей методов объяснения и понимания в социологическом исследовании: причинное, функциональное, генетическое объяснение.
8. Метод установления соответствия реальности должному состоянию и его возможности. Метод установления в исследовании проблем управления организационными системами.
9. Программа теоретико-прикладного исследования с последующим количественным анализом данных. Организация социологического исследования.
10. Методы и операции сбора данных, подлежащих количественному анализу. Качественные методы в социологии управления.

Анализ кейсов: № 15.

Подготовка эссе № 72-75, рефератов № 79-83.

Практические задания: № 12.

Литература основная: 2.

Литература дополнительная: 1

13. Семинар-практикум на тему: «Социальное прогнозирование и проектирование в социологии управления».

Цель семинарского занятия: рассмотреть основные теоретические подходы и методы социального прогнозирования и проектирования в системе управления.

Задачи:

- знать основные методы социального прогнозирования;
- уметь применять их для анализа конкретных социальных проблем управления;
- владеть техникой регрессионного анализа и экстраполяции.

Вопросы для обсуждения:

1. Методологические принципы и методы социального прогнозирования и проектирования.
2. Социальное прогнозирование и проектирование как исследование перспектив развития социальных процессов и явлений в целях повышения научной обоснованности и эффективности социального целеполагания, планирования, проектирования управления.
3. Исторические, политические и экономические условия формирования парадигмы технологического прогнозирования.
4. Основные положения социального прогнозирования по И.В.Бестужеву-Ладе.
5. Разработка исследовательской технологии прогнозирования (50-е – 60-е гг. XX в.); “бум прогнозов”. Работы Б. де Жувенеля, Д. Белла, О. Гелмера, Ф. Полака, Р. Эйреса, Дж. Мартино и др.
6. Теоретическая концепция индустриализма и постиндустриализма. Работы У. Ростуа, Дж. Гэлбрейта, Р. Арона, А. Турэна, Д. Белла, Г. Кана и др.
7. Изменение облика футурологии на рубеже XXI в.: работы П. Абурден, Дж. Нейсбитта, Э. Тоффлера и др.
8. Деятельность и основные исследовательские проекты «Римского клуба».

Анализ кейсов: № 14.

Подготовка эссе №№ 76-80, рефератов № 84-90.

Практические задания: № 1. № 2...

Литература основная: 3,8.

Литература дополнительная: 4.

Список тем эссе:

1. Социология управления как социологическая дисциплина, изучающая закономерности и особенности функционирования социальных механизмов
2. Социология управления как социологическая дисциплина, изучающая закономерности и особенности способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы, социальные группы и организации, на сознание и поведение людей.
3. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах; изучение институтов управления и социальных результатов принимаемых управленческих решений.
4. Теория рационализации Ф. Тейлора.
5. Административная теория А. Файоля.
6. Учение М. Вебера об идеальной бюрократической организации управления.
7. «Синтетический подход» Л. Гьюлика и Л. Урвика.
8. Выводы М.П. Фоллет о межличностных отношениях в малой группе.
9. Основные выводы Хоторнских экспериментов Э. Мэйо.
10. Концепция «Х» и «У» Д. Мак-Грегора.
11. Развитие российской социологии управления в довоенный период.
12. Организационная наука А.Богданова.
13. Проект трансформации управления обществом О.А.Ерманского.
14. НОТ в России. Концепция «трудовых установок» А.К.Гастева.
15. Критика цитовской школы П.М.Керженцевым.
16. Сторонники «широкой базы» проблематики НОТ И.М.Бурдянский, И.Н.Циммерлинг.
17. Социально-трудовая концепция управления Н.А.Витке, Я.С. Улицкого, С.Д.Стрельбицкого, И.Каннегиссера.

18. Концепция «административной емкости» Ф.Дунаевского. Идеи ТИНОПа (П.М.Есманский).
19. Научная школа Института техники управления (Е.Ф.Розмирович, Э.К.Дрезен, Л.А.Бызов, В.И.Мейльман, М.П.Рудаков).
20. Организация как целевая группа.
21. Организация как экосистема.
22. Категория организации в институциональной экономической теории.
23. Организация и рынок как формы экономической социальности, их основные характеристики.
24. "Открытая" и "закрытая" парадигмы в социологии организаций.
25. Организация в трактовке классических концепций управления и школы "человеческих отношений" как примеры моделей закрытой системы.
26. Феномен власти в социологии управления.
27. Соотношение власти и авторитета в организации.
28. Понятие баланса власти.
29. Управление и социальный контроль.
30. Недостаток и избыток власти управляющего.
31. Власть руководителя и власть подчиненных.
32. Основания позиционной власти. Источники личной власти в организации.
33. Механизмы реализации власти.
34. Различные трактовки термина «мотивация» в социологии управления.
35. Соотношение потребностей, мотивов, стимулов, интересов и целей.
36. Понятие руководства и лидерства в социологии управления: сходство и различие.
37. Формальное и неформальное лидерство.
38. Качества лидера и ограниченность «теории лидерских качеств» в управлении.
39. Определение новшества, нововведения и инновации в социологии управления.
40. Составляющие инновационной инфраструктуры в социологии управления.
41. Основные субъекты рынка инноваций.
42. Влияние конкуренции на рынок инноваций.
43. Роль фундаментальных и прикладных научных исследований в инновационном управлении.
44. Долгосрочные и среднесрочные, реальные и финансовые разновидности инвестиций.
45. Роль государственной поддержки в инновационной деятельности.
46. Корпоративный имидж.
47. Формирование корпоративной культуры.
48. Поддержание организационной культуры.
49. Изменение организационной культуры.
50. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
51. Управление организационной культурой.
52. Влияние на организационную культуру этнонациональных факторов.
53. Конфликты в современной социологии управления: модели и концепции.
54. Схема организационного конфликта; его структура и функции.
55. Конфликт в организации как социально – психологический процесс: фазы и механизмы протекания.
56. Стадии конфликта: возникновение, предконфликтное состояние, вызревание, разрастание и ход, затухание и остаточное воздействие.
57. Социальная информация в управлении.
58. Классификация социальной информации и ее функции.
59. Информация как основа государственного управления.
60. Источники информации на уровне общества.
61. Требования к управленческой информации.

62. Информационные качества управленческих решений.
63. Организация информации в системе государственного управления.
64. Государство как субъект управления общественными процессами.
65. Государственная власть как особая разновидность социальной власти.
66. Основные теории происхождения государства.
67. Типология государств.
68. Основные признаки государства.
69. Функции государства.
70. Формы правления: республика (президентская, парламентская, смешанная), монархия.
71. Формы государства: унитарные и федеративные государства, конфедерации.
72. Социальное и социологическое исследование: сравнительный анализ.
73. Специфика прикладного социологического исследования.
74. Методологическая организация социологического исследования управления.
75. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления.
76. Методологические принципы социального прогнозирования и проектирования.
77. Управление социальными процессами как один из основных видов управления, функции которого заключаются в обеспечении реализации потребности развития общества и его подсистем.
78. Социальное прогнозирование и проектирование как исследование перспектив развития социальных процессов и явлений в целях повышения научной обоснованности и эффективности социального целеполагания, планирования, проектирования управления.
79. Методологическая база и принципы социального прогнозирования и проектирования.
80. Социология управления в условиях постмодерна и информационного общества.

Список тем рефератов:

1. Основные направления и перспективы социологических исследований субъектно-объектных отношений в управленческих процессах; изучение институтов управления и социальных результатов принимаемых управленческих решений.
2. Понятие менеджмента, его содержание и основные разновидности. Социология управления и менеджмент.
3. Понятие институтов управления, как механизмов отбора, подготовки, контроля и оценки поведения персонала.
4. Возрастание значения социологии управления в современных условиях.
5. Развитие принципов школы «человеческих отношений» в современных условиях.
6. Концепция производственной демократии. П
7. Способы привлечения работников к процессу принятия управленческих решений.
8. Реализация программы участия сотрудников в прибылях организации.
9. Концепция «социотехнических систем» и ее основные выводы.
10. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
11. Школа социальных систем Г. Саймона.
12. Системный подход к управлению А. Этциони.
13. Формирование социологии управления в послевоенный период.
14. Основные направления социологии управления: системная методология и кибернетика (П.К. Анохин, И.В. Блауберг, Б.В. Бирюков, Н.В.Овчинников, В.И. Свиридовский, Б.А. Розенфельд, М.И. Сетров, В.Н. Садовский, А.И. Уемов, А.Д. Урсул, Б.С. Украинцев, Г.П. Щедровицкий, Б.Г. Юдин).
15. Критико-аналитическая переработка западных концепций управления (Д.М. Гвишиани).
16. Вклад российских специалистов в разработку понятий и методов социологии управления.

17. Работы отечественных социологов в сфере управления В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, Р.В.Рывкиной, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины : общее и частное.
18. Заводская социология: основные этапы развития.
19. Прикладная социология и рыночные отношения в современном мире.
20. Нормативный и ситуационный подходы к исследованию организаций.
21. Системный и экологический подходы в социологии организаций.
22. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации.
23. Организация как экосистема.
24. Энвайронменталистские концепции организации.
25. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих.
26. Социология организаций как "синтетическая" наука.
27. Организация как объект внимания социологов.
28. Виды профессионального и индивидуального неравенства людей в организационном пространстве.
29. Теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К.Дэвиса.
30. Общественные и профессиональные каналы восхождения.
31. Закон Файоля и принцип Питера.
32. Феномен власти в социологии управления.
33. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д. Мак-Клелланда.
34. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л. Портера – Э. Лоулера.
35. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства.
36. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума – В. Шмидта.
37. Ситуационный подход к феномену лидерства в социологии управления.
38. Модель Ф. Фидлера. Концепция П. Херси и К. Бланшар.
39. Инструментальный подход - «путь-цель» Т. Митчела – Р. Хауса.
40. Модель эффективного и успешного руководителя Б. Басса и Ф. Лютенса.
41. Концепция страха и любви А. Этциони.
42. Модель принятия решений В. Врума – Ф. Йеттона.
43. Индивидуально-ориентированные модели, описывающие процесс инновации (Дж.Залтман, Р.Лэвидж, Э.Роджерс, Дж.Штайнер).
44. Организационно-ориентированная модель процесса инновации (Р.Данкан, Д. Миллоу).
45. Подходы к определению источника изменений: эндогенный (М. Киртон, У. Кэммер, С. Сигел)/экзогенный (И. Ансофф, К.Арджирис, Р.Данкан, Дж. Залтман).
46. Развитие инновационных концепций управления в России (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Б.З. Сазонов, В.С. Дудченко).
47. Феноменологический подход к организационной культуре А.Петтигрю.
48. Рационалистические концепции организационной культуры И. Ансоффа, Дж. Барни, У. Бенниса, А.И. Пригожина.
49. Национальные организационные культуры (типология Г. Хофштеде).
50. Содержание организационной культуры (по Ф. Харрису и Р. Моргану).
51. Типологии организационной культуры (Т.Е.Дейл и А.А. Кеннеди, М.Бурке, С. Ханди, И.Оучи).
52. Особенности управления персоналом в России. Виды организационных настроений (по А.И. Пригожину).

53. Интеграционная и дестабилизационная концепции конфликта.
54. Объективные и субъективные факторы конфликта.
55. Различные уровни напряженности в организационном конфликте.
56. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта.
57. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтологии.
58. Организационный, социально - психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта.
59. Средства «разжигания» конфликта.
60. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы.
61. Модели коммуникации: классическая Г. Лассуэлла, линейная модель К.Шеннона – У. Уивера, коммуникационная модель У. Шрама, кибернетическая модель Н. Винера.
62. Система организационных коммуникаций.
63. Социальные функции коммуникаций в социологии управления.
64. Разновидности коммуникаций в организации: вертикальные и горизонтальные; односторонние и двусторонние.
65. Понятие внутренней и внешней коммуникации.
66. Формальные и неформальные организационные коммуникации.
67. Этапы коммуникационного процесса.
68. . Понятие «информационного взрыва».
69. Причины и последствия формализации общения в организации.
70. Особенности государственности в России: история и современность.
71. Система государственного управления.
72. Принципы формирования системы органов государственного управления.
73. Особенности становления ветвей государственной власти РФ.
74. Законодательная власть. Исполнительная власть. Судебная власть.
75. Уровни государственного управления.
76. Основные направления государственной региональной политики.
77. Система местного самоуправления в России: исторический аспект.
78. Особенности самоуправления и муниципального управления в современной России.
79. Отношения субъекта управления и субъекта познания в экспериментальной структуре исследования.
80. Стадии и этапы социологического исследования персонифицированных систем управления.
81. Методы и операции сбора данных, подлежащих количественному анализу.
82. Качественные методы в социологии управления.
83. Организация социологического исследования.
84. Исторические, политические и экономические условия формирования парадигмы технологического прогнозирования.
85. Зарождение и развитие концепций планирования развития общества.
86. Теории развития общества в XX и XXI в.
87. Разработка исследовательской технологии прогнозирования (50-е – 60-е гг. XX в.); “бум прогнозов”. Работы Б. де Жувенеля, Д. Белла, О. Гелмера, Ф. Полака, Р. Эйреса, Дж. Мартино и др.
88. Теоретическая концепция индустриализма и постиндустриализма. Работы У. Ростоу, Дж. Гэлбрейта, Р. Арона, А. Турэна, Д. Белла, Г. Кана и др.
89. Исторические условия возникновения потребности в качественно новой концепции научно-технического прогресса как управляемого явления.
90. Изменение облика футурологии на рубеже XXI в.: работы П. Абурден, Дж. Нейсбитта, Э. Тоффлера и др.

Список кейсов:

Кейс 1.

Учебная ситуация. Примените концепцию «достигающего управляющего» и «достигающего работника» Ф.Тейлора для оптимизации работы преподавателя и студента в аудитории.

Кейс 2.

Исходя их концепции А Файоля, перечислите основные функции руководителя учебного подразделения (школы) и принципы управления этим учебным заведением.

Кейс 3.

Исходя из основных положений концепции А Маслоу «иерархия потребностей», создайте соответствующую ей «иерархию мотивации» для успешной учебы аспиранта.

Кейс 4.

Ваш коллега, занимающийся технической подготовкой документов, ворчит: «Так и не могу понять: что такое инновационные технологии управления? То пишут «технологии инновационного управления», то «технологии управления инновациями», то «управленческие инновационные технологии». Можешь объяснить, что это такое и как их правильно называть?». Что Вы ему ответите?

Кейс 5

В соответствии с базовыми положениями теории управления, процесс управления, в том числе и инновационного, можно разделить на пять основных этапов:

- 1) Сбор и обработка информации.
- 2) Анализ, систематизация, синтез.
- 3) Постановка на этой основе целей. Выбор метода управления, прогноз.
- 4) Внедрение выбранного метода управления.
- 5) Оценка эффективности выбранного метода управления (обратная связь).

Попытайтесь с этих позиций на основе имеющихся у Вас знаний (хотя бы на уровне потребителя) о состоянии управления системой жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ) проанализировать, какие нарушения технологий управления здесь имеются.

Кейс 6.

В коллектив, где существует конфликт между двумя группами, каждая из которых имеет своего лидера, приходит новый руководитель, приглашенный со стороны. Эффективность работы коллектива низкая, все держится только на нескольких добросовестных и компетентных специалистах.

Каким образом лучше действовать новому руководителю, чтобы нормализовать обстановку, создавшуюся в коллективе, и повысить слаженность и эффективность работы?

Кейс 7.

Ознакомьтесь с совокупностью характеристик, создающих имидж органов исполнительной власти, данной во фрагменте статьи И.В. Маслова (9), и попытайтесь составить краткий опросник по изучению имиджа Вашего органа исполнительной власти у населения (или у посетителей).

«Имидж органов исполнительной власти как социальной организации может быть определен совокупностью характеристик, дающих представление о его деятельности. Существуют базовые характеристики, присущие любому типу организации и интерпретируемые в зависимости от их специфики. В то же время, для имиджа важна не сама характеристика, а то представление, которое можно создать о ней профессиональными средствами и которое обеспечит позитивный имидж. Среди них можно выделить:

1. Образ руководителя структуры органов исполнительной власти региона, который в самом общем виде выстраивается на основе представления о его способностях, установках, ценностных ориентациях, социально-психологических характеристиках, а также его внешних данных.
2. Образ госслужащих, отражающий физические, психофизические, социальные данные, культуру, профессиональную компетентность, личностные характеристики, визуально-аудиторные особенности и т.д.
3. Социальный имидж органов власти, строящийся на основе представлений общественности в разных социальных группах, о роли в политической, экономической, социальной и культурной жизни в регионе.
4. Имидж услуг, предлагаемых органами исполнительной власти, для населения, в который входит представление о качестве обслуживания, об их функциональной ценности, отличительных свойствах и уникальности.
5. Внешняя атрибутика (визуальный имидж, корпоративный дизайн).

Процесс формирования имиджа органов исполнительной власти является многофакторным итерационным рекурсивным взаимодействием смешанного типа трех субъектов: непосредственно органа государственной власти, населения и СМИ. Они взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом в виде информационного обмена, эмоционально-оценочных реакций, непосредственного взаимодействия. В качестве объекта выступает сам имидж, участие в формировании которого осуществляют все три субъекта».

Кейс 8.

Подчиненный, зайдя в кабинет руководителя, говорит: «Мне для выполнения Вашего задания нужны данные из другого управления, надо оформлять запрос, я его оформил, подпишите, пожалуйста. Но на ответ на запрос уйдет дня три, а нам нужно закончить завтра к обеду. Вот если бы устно договориться, чтобы сбросили по электронной почте, а запрос пусть ходит по инстанциям. Я бы позвонил, но меня никто не слушает, нужен уважаемый и авторитетный

человек. Может быть, Вы позвоните?». Польщенный руководитель соглашается и звонит в соседнее управление, но его начальника нет на месте. «Ладно, иди, я решу вопрос», – говорит он подчиненному. Подчиненный уходит. Занятый текучкой руководитель после третьего безуспешного звонка в соседнее управление забывает об обещании. Вечером

подчиненный спрашивает: «Ну как, Вы договорились?». Руководитель, с досадой вспомнив обещание и чувствуя некоторую вину, говорит: «Ладно, сейчас уже поздно. Завтра с утра позвоню». Утром за навалившимися делами он вновь забывает просьбу подчиненного... И когда тот вновь спрашивает, решен ли вопрос, устыдившийся руководитель бросает все дела и идет договариваться к руководителю управления (сюжет ситуации: 23, С. 436–439). Прокомментируйте ситуацию: как в целом можно описать ситуацию? Кто кем здесь руководит? Как нужно к этой ситуации руководителю вести себя?

Кейс 9.

Вы являетесь руководителем функционального(ресурсного) подразделения матричной структуры с более-менее стабильным уровнем загрузки персонала.

Внезапно (то есть это на самом деле форс-мажор, который невозможно было предугадать), вы получаете информацию о 3 равновероятных изменениях в загрузке ваших сотрудников через 3 месяца:

1. Объем работы сократится на треть.
2. Объем работы останется прежним.
3. Объем работы вырастет в полтора раза.

Изменения объема, скорее всего, приведут к соответствующим колебаниям бюджета (а значит и численности).

Рынка труда для сотрудников данного профиля нет. Аналогичные компании всюду сокращают персонал.

Вопрос: Каким образом Вы будете готовить сотрудников к этим новостям (если будете, конечно)?

Кейс 10.

Коллега-менеджер, девушка. Любит выносить свои эмоции на других, на директора департамента реже, на меня – чаще. Делает это в форме разжевывания своих ответов до элементарного уровня с подчеркиванием интонацией. Директор, видимо, привык к этому с предыдущего места работы.

Общаемся в течении дня много, не спрашивать не получится. Иногда раздражает. Последним триггером был случай, когда не хотела показывать выполнение известной ей процедуры.

В принципе, непонятно чем не нравлюсь. Работаем рядом около трех лет, обстановка медленно ухудшается. Хочу прояснить, в чем причина.

Варианты: спросить напрямую, продолжать игнорировать выпады, выпадать в ответ?..

P,S. Я человек семейный, варианты увлеченности не предлагать

Кейс 11.

Много лет назад три студента (Иван, Павел, Анатолий) начали свой маленький бизнес по разработке программного обеспечения. Так получилось, что заказов было много. Причем заказы поставляли очень хорошие знакомые, и организацией продаж в компании никто не занимался (и управлением тоже). Конечно, низкая цена тоже играла свою роль, но благодаря подобным заказам компания из трех человек развилась в компанию из 12 человек.

К этому времени три друга (к тому моменту они стали друзьями) как раз закончили ВУЗ и им захотелось получать более высокие доходы. Но старые заказчики много платить не могли (или не хотели), а новых заказчиков не было. Потому один из друзей (Анатолий) ушел работать в банковскую сферу, а два оставшихся стали думать, что делать дальше.

В итоге они решили, что Иван займется менеджментом и организацией продаж. А Павел будет курировать техническое направление. Причем особого желаний к менеджменту и продажам никто из двоих не проявлял, но Ивану очень нравилась текущая команда, и он очень не хотел, чтобы все завершилось.

Через пару лет в компанию вернулся Анатолий и стал немного помогать Ивану. Также Анатолий взял на себя организацию продаж. Но все равно бизнес шел не очень хорошо, сказывался спад экономического развития и отсутствие опыта.

Еще через год Иван захотел отойти от управления компанией, благо дела пошли в гору. Но его два друга очень сильно были огорчены данным фактом. А Иван устал от управленческой деятельности и хотел снова работать в техническом направлении. Также у Ивана начались проблемы со здоровьем и постоянные депрессии, причем это он связывал со своей текущей работой.

И вот у Ивана стал выбор:

1. Остаться в компании на должности ведущего технического специалиста. При том что технический опыт Ивана очень сильно пострадал за прошлые три года.
2. Уйти в другую компанию и “кинуть” своих друзей. Но опять же кому нужны ведущие технические специалисты без нормального опыта работы.

На момент принятия решения в компании трудилось 15 человек, причем 5 студентов последних курсов. Средняя зарплата в компании равнялась средней зарплате по городу. Сильно управление Ивана было сосредоточено на создании “семейной” компании, где руководитель всегда выслушает и поможет советом сотруднику (причем не только в рабочих ситуациях). То есть люди в компании были привязаны к харизме Ивана.

Вопрос: что делать Ивану и как поступить оставшимся друзьям в данной ситуации?

Кейс 12.

В организации складывается критическая ситуация с текучестью кадров – необходимо принудительно провозжать на пенсию старшее поколение сотрудников, но молодежь тоже почему-то не задерживается надолго. Как социолог, какие исследовательские мероприятия вы бы рекомендовали провести и какие управленческие решения, на Ваш взгляд, необходимо реализовать руководству, чтобы стабилизировать ситуацию?

Кейс 13.

На примере какой-либо известной компании, проанализируйте ее логотип и предложите его изменения в случае изменения целевой аудитории этой компании.

Кейс 14.

С использованием доступной информации на сайте Росстата, спрогнозируйте ситуацию с изменением рождаемости в России, смертности, занятостью и безработицей. Обоснуйте свое суждение.

Кейс 15.

Рассмотрите через призму основных положений концепции НОТ организацию труда преподавателя вуза, бухгалтера коммерческой организации, ведущего специалиста федерального министерства. Обоснуйте свои выводы.

Кейс 16.

Вам поручили собрать информацию для разработки проекта программы содействия социальной адаптации молодых специалистов. Какие источники информации вы предпочтете и какие социологические исследования порекомендуете провести для более полного объема информации.

Список практических заданий:

1. Составить тезаурус по социологии управления (не менее 25-30 наиболее часто употребляемых терминов).
2. Сформировать аналитическую матрицу (таблицу), включающую сведения об авторах теоретических подходов и основных зарубежных концепциях социологии управления, основные положения этих концепций, прикладной аспект теорий и актуальность этих концепций на сегодняшний день.
3. Сформировать аналитическую матрицу (таблицу), включающую сведения об отечественных авторах теоретических подходов и основных концепциях советской и российской социологии управления, основные положения этих концепций, прикладной аспект теорий и актуальность этих концепций на сегодняшний день.
4. Рассмотреть конкретную социальную организацию через призму предлагаемых концептуальных подходов.
5. Провести критический анализ конкретных проявлений властных отношений в реально существующей социальной организации (на усмотрение обучающегося).
6. Провести диагностику стиля управления и мотивации деятельности сотрудников конкретной социальной организации на основе одной из предложенной концепций.
7. Разработать программу социологического сопровождения инновации в конкретной социальной организации.
8. Провести критический анализ и диагностику организационной и управленческой культуры определенной социальной организации.
9. Провести диагностику организационных конфликтов в организациях различных видов деятельности и сформировать рекомендации по предотвращению и профилактике конфликтов такого рода в данных организациях
10. Провести диагностику системы внешней и внутренней коммуникаций конкретной социальной организации.
11. На основе анализа официального сайта органа власти (федерального, регионального или муниципального уровня) оценить эффективность его деятельности по заранее выявленным критериям.
12. Составить программу прикладного социологического исследования конкретной управленческой проблемы в определенной социальной организации.
13. Провести лабораторную работу по прогнозированию интегрального показателя с применением метода авторегрессии в Excel (см рекомендации по проведению прогнозного исследования).

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов, оценочные средства контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы.

Обучение по дисциплине «Социология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины «Социология управления» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения аспирант должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Для подготовки к контрольным работам и тестам аспирантам рекомендуется:

1. Тщательно проработать материалы лекционных и семинарских занятий
2. Ознакомится с содержанием рекомендуемой литературы
3. Сосредоточиться на поставленной задаче и не отвлекаться на внешние раздражители.

Требования к выполнению контрольной работы:

Контрольная работа выполняется в аудитории в течение 30 минут учебного времени.

Может применяться письменное или компьютерное тестирование.

Критерии оценки контрольной работы.

Зачет проходит в форме теста

Для положительной оценки, следует правильно ответить не менее чем на 40 предложенных в тесте вопросов. Разбор тестовых заданий может быть произведен преподавателем на текущем или последующем практическом занятии.

Примерные вопросы теста

1. Социальные общности, представляющие собой взаимодействующие группы людей, деятельность которых координируется и управляется для достижения общей цели это:
 - 1) социальная страта
 - 2) социальная организация
 - 3) социальная сфера
 - 4) социальный институт
2. Объект социологии управления не включает в себя:
 - 1) методы достижения целей и задач
 - 2) механизмы достижения целей и задач
 - 3) социальную информацию о процессах управления
 - 4) совершенствование процессов управления
3. Что является предметом изучения социологии управления?
 - 1) методы достижения целей и задач
 - 2) механизмы достижения целей и задач
 - 3) совершенствование процессов управления
 - 4) социальную информацию о процессах управления
4. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:
 - +1) социальное управление
 - 2) социальное взаимодействие
 - 3) управленческие отношения
 - 4) управленческая деятельность

5. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция социологии управления:
- 1) образовательная
 - 2) прогностическая
 - 3) оценочная
 - 4) познавательная
6. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция социологии управления:
- 1) образовательная
 - 2) познавательная
 - 3) прогностическая
 - 4) гуманистическая
7. Совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей это ...
- 1) методика
 - 2) методология
 - 3) метод
 - 4) система
8. ...

Примерный список вопросов для проведения итоговой аттестации (кандидатский экзамен):

1. Объект и предмет изучения социологии управления. Проблемное поле социологии управления.
2. Функции управления, принципы управления и перечень качеств управляющего (по А.Файолю)
3. Теория бюрократической организации управления М.Вебера и ее роль в развитии менеджмента в XX веке.
4. Классическая теория организаций (Ф. Тейлор и его последователи).
5. Основные принципы представителей доктрины человеческих отношений (М.П.Фоллетт, Э.Мэйо, Д.Мак-Грегор).
6. Школа социальных систем Г. Саймона.
7. Комплексный подход к управлению Г. Ливитта.
8. Российская управленческая мысль в первой половине. XX в.
9. НОТ в России (А.Гастев и сотрудники ЦИТа)
10. Развитие заводской социологии в России: основные этапы.
11. Российская управленческая мысль в 60-е г.г. XX в.
12. Тема управления в переходный период от социализма к капитализму.
13. Современный этап развития социального прогнозирования в социологии управления.
14. Государство как субъект управления общественными процессами.

15. Региональное управление в структуре государственного управления.
16. Местное самоуправление как ресурс общественного развития.
17. Основные черты местного самоуправления.
18. Управленческая культура: понятие и структура.
19. Особенности развития управленческой культуры в России.
20. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
21. Социальное проектирование: сущность, методы и практика.
22. Основные методы и проблемы реализации изменений в организации и контроля за ними.
23. Понятия новшество, нововведение и инновация в науке управления и их основные характеристики.
24. Основные виды властных отношений в организационном пространстве. Концепция зависимости власти в социологии управления.
25. Структурные параметры организационного конфликта. Типологии конфликтов в науке управления.
26. Феномен власти в управлении. Основания власти. Власть и контроль в организации.
27. Исследования властных отношений в организации.
28. Понятия лидерства и руководства в менеджменте: сходства и различия; основные подходы.
29. Основные разновидности информации в современной науке управления. Требования к управленческой информации.
30. Стадии коммуникационного процесса. Проблема технико-технологических и социально-психологических “помех” в процессе организационной коммуникации: отличительные черты и специфические проблемы.
31. Понятие коммуникационной сети в организации. Коммуникационные проблемы.
32. Проблема коммуникационной безопасности на уровне общества, государства, группы и личности.
33. Феномен малой группы в науке управления.
34. Понятие, сущность, разновидности и качество организационного управленческого решения.
35. Различные трактовки термина «мотивация» в социологии управления. Возможность и пределы управления мотивацией человека в организации.
36. Социальное прогнозирование и проектирование в социологии управления
37. Экспериментальная процедура организации исследования механизмов управления.
38. Сопоставления возможностей методов объяснения и понимания в социологическом исследовании.
39. Программа теоретико-прикладного исследования в области социологии управления.
40. Методы и операции сбора данных, подлежащих количественному анализу, в области социологии управления.
41. Открытая" и "закрытая" парадигмы в социологии организаций.
42. Виды и структура организаций.
43. Качественные методы в социологии управления.
44. Социология организаций как реализация функций управления.
45. Дискуссии ученых по актуальным проблемам становления социологии управления.
46. Социология управления и смежные отраслевые социологические науки.
47. Управление в теории социальной организации А.И. Пригожина.

48. Сходство и различие понятий «управление» и «организация» в теории социальной организации.
49. Типы и виды взаимодействий в организации: межличностные, индивидуально - групповые, межгрупповые. Социально-психологические аспекты «горизонтальных» и «вертикальных» взаимоотношений в социологии управления.
50. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов.
51. Подходы к определению источника изменений: эндогенный (М. Киртон, У. Кэммер, С. Сигел)/экзогенный (И. Ансофф, К.Арджирис, Р.Данкан, Дж. Залтман).
52. Проблема участия подчиненных в управлении. Партиципативный менеджмент в современных организациях.
53. Теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К.Дэвиса. Общественные и профессиональные каналы восхождения.
54. Факторы, влияющие на качество решения в социологии управления: ролевые позиции и способность субъекта к переработке информации.
55. Процессы и механизмы сплочения коллектива в организации.
56. Ситуационный подход к феномену лидерства в социологии управления.

12. Ресурсное обеспечение.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Добренков В.И., Афонин А.П., Жабин Ю.А. Современные механизмы управления социальными изменениями. – М., Академический проект, 2012 г. - 182 с
2. Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
3. Леньков Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование: [учеб. пособие для бакалавров по направлениям подготовки 040100 «Социология», 080200 «Менеджмент»] / Р.В. Леньков. – М.: ЦСП и М, 2013. – 192 с.
4. Осипов Г.В., Стриханов Н.М., Шереги Ф.Э. Взаимодействие науки и производства: социологический анализ. В 2-х ч. Ч. 1 / Г.В. Осипов, М.Н. Стриханов, Ф.Э. Шереги. – М.: ЦСП и М, 2014. – 364 с.
5. Пригожин А.И. Социология организаций/ Отв.ред, Д.М.Гвишиани. Изд.2-у, доп. – М., ЛЕНАНД, 2015. – 264 с.
6. Учебник по социологии управления // Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. - М.: КРАСАНД, 2015. – 414 с.. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013.
7. Шарков Ф.И. Коммуникология: Основы теории коммуникации/ Учебник. – М., Дашков и Ко, 2015. – 375 с.
8. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. — 376 с.

Дополнительная литература

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы: интерактивное учебное пособие — М.: Институт социологии РАН. 2011. 1 CD ROM.
2. Давыденко В.А., Воронов В.В., Черноморченко С.И. Корпоративная культура. Учебное пособие. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2014. - 168 с.
3. Орешин, В. П. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие: допущено Советом УМО по образованию... по специальности "Государственное и муниципальное управление". – М., 2012.
4. Орлова Э.А. Эффективные социокультурные программы и проекты / Э.А. Орлова. — М.: ГАСК, 2015. — 343 с.
5. Пикулькин А.В. Система государственного управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Электронный ресурс <http://www.iprbookshop.ru/15412>.
6. Фотина Л.В. и др. Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: межвузовский сборник научных статей / под общ. ред. Л. В. Фотиной; РАНХиГС при Президенте РФ, Ин-т государственной службы и управления персоналом, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М.: Макс Пресс, 2014.
7. Aligica, Paul Dragos. Public Administration, Public Choice and the Ostros: The Achievements, the Failure, the Promise. - Public Choice, April 2015, v. 163, iss. 1-2, pp. 111-127
Электронный ресурс <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=11&sid=541b118a-0ba7-4b9e-ae9f-655b74787e93%40sessionmgr105&hid=127&bdata=Jmxhbm9cnUmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1514113&db=eoh>
8. Hudon, Pierre-André, Rouillard, Christian. Critical Management Studies and public administration: Reinterpreting democratic governance using critical theory and poststructuralism. - Canadian Public Administration; Dec2015, Vol. 58 Issue 4, p527-548.
Электронный ресурс <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=16&sid=541b118a-0ba7-4b9e-ae9f-655b74787e93%40sessionmgr105&hid=127&bdata=Jmxhbm9cnUmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=111888840&db=edb>

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту: <http://www.ecsocman.edu.ru/>;
- Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию: <http://www.humanities.edu.ru/>;
- Библиотека Фонда "Общественное мнение" (<http://club.fom.ru/182/library.html>).

Зарубежным:

- Реферативная база научных публикаций Web of Science
- Scopus scopus.com
- Proquest (всемирная полнотекстовая база PhD диссертаций)
- Jstore (наиболее обширная международная база данных научных периодических изданий)
- OECDilibrary (статистическая база данных OECD)

- УИС Россия (статистическая и информационная база, поддерживаемая НИВЦ МГУ)
- Справочно-информационный портал Sociosite: <http://www.sociosite.net/>
- Science Information Gateway (SOCIG): www.sosig.ac.uk;
- Информационный и поисковый портал по социальным наукам Social Science Hub: www.sshub.com
- Liens Socio: <http://www.liens-socio.org/>
- Socioland: www.sozioland.de;
- Каталог программного обеспечения и баз данных для социологов: http://www.stat.washington.edu/raftery/Research/Soc/soc_software.html;
- Международная база данных ЮНЕСКО по социальным наукам DARE (институции, персоналии): www.databases.unesco.org/dare/form.shtml;
- Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE (www.jstor.org), ProQuest (www.proquestdirect.com), EBSCO (www.ebsco.com)).

12. Язык преподавания: русский.

13. Преподаватель: д.э.н., проф. Назарова Е.А.