

Документ подписан в электронной форме
Информация о владельце:
ФИО: Судин Александр Борисович
Должность: Директор
Дата подписания: 08.02.2024 13:00:37
Уникальный программный ключ:
0e1d6fe4fcfd800eb2c45df9ab36751df3579e2c

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Национальный
научно-исследовательский институт
общественного здоровья им.Н.А.Семашко»

Компонент образовательной программы
Образовательная программа утверждена
Решением Ученого совета
ФГБНУ «Национальный НИИ общественного
здоровья имени Н.А.Семашко»
Протокол от «27» июня 2023 г № 5

Рабочая программа дисциплины

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

по научной специальности

5.4.4. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

(уровень образования: подготовка кадров высшей квалификации)

Форма обучения: очная

Москва
2023

1. Код и наименование дисциплины: 1.6.1.2. Социология управления.

2. Уровень высшего образования: подготовка кадров высшей квалификации.

3. Научная специальность: 5.4.4. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ.

4. Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о социальных закономерностях управленческой деятельности, возможности ее социологического анализа, раскрытие специфики использования социологической информации в структуре деятельности управляющей и управляемой подсистем.

Для достижения поставленной цели будущий специалист высшей квалификации должен выполнить следующие задачи:

- получить целостное представление об основных теориях, базовых концепциях и ключевых понятиях социологии управления, об основных методах социологического исследования и анализа процессов управления;

- научиться научно анализировать социально значимые проблемы и управленческие процессы;

- овладеть навыками проведения самостоятельного социологического исследования процессов управления и управленческой деятельности;

- развить способности поиска эффективных управленческих решений в условиях агрессивной среды управления;

- научиться приемам работы с информацией о социальных условиях и факторах.

5. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП: дисциплина (модуль), 2 год обучения.

6. Планируемые результаты освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Социология управления» аспирант должен:

знать:

- основные понятия, категории и определения социологии управления;

- основные теории и эволюцию концепций социологии управления;

- технологии образования и функционирования социальной организации и связанных с ее деятельностью социальных отношений;

- содержание и модели социального управления;

- специфику анализа организационной структуры управления, внешней среды, мотивации, культуры и инноваций;

- механизмы воздействия на людей в процессе управления;

- проявления характера государственного интереса;

- сущность агрессивной социальной среды и способы управления в ней;

- теорию и методологию социологии управления, ее основные принципы, все многообразие используемых методов;

- технологии разработки, принятия и осуществления грамотных управленческих решений,

- принципы построения и развития социальных организаций; типы и структуры социальных организаций;

- причины и закономерности возникновения и протекания социальных конфликтов в организациях и способы их преодоления;

- особенности социального статуса, функций и социальных ролей личности управленца;

- различные формы и особенности социального взаимодействия руководителя с подчиненными;

уметь:

- применять методы социологии управления при анализе управленческих ситуаций;
- использовать полученные теоретические знания для разработки и принятия эффективных управленческих решений в конкретных организациях;
- оценивать и определять пути совершенствования процессов управления на основе анализа влияния социально-экономических факторов;
- использовать закономерности социальных изменений для анализа социальной ситуации и процессов, происходящих в социальных организациях;
- создать оптимальные оргструктуры управления (формальные и неформальные) руководствуясь принципами построения и проектирования социальных организаций, которые позволят лидеру управления правильно организовать рабочие места, уточнить их функции, права, полномочия и ответственность, найти ресурсы управления;

владеть:

- приемами работы с источниками управленческих знаний;
- механизмами принятия управленческих решений;
- совокупностью способов, методов, средств не только диагностики проблемной ситуации, проектирования социальных систем, но и прогнозирования и моделирования многообразных последствий (экономических, социальных, политических, духовно-культурных), принимаемых управленческих решений;
- способами и средствами предотвращения и управления социальными конфликтами на предприятии;
- способностью решения управленческих задач;
- способностью анализа социальной структуры трудового коллектива;
- технологией конструирования трудового коллектива на предприятии;
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.

7. 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 2 зачетных единиц, всего 72 часов, из которых 36 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (18 часов – лекционные занятия, 18 часа – практические (семинарские) занятия), 36 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

8. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия: «Методология научных исследований», «История и философия науки» и другие.

9. Форма обучения: очная.

10. Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения:

В процессе реализации дисциплины применяются следующие образовательные технологии:

- лекционно-практические (учебный материал сконцентрирован в блоки и преподносится как единое целое);
- коммуникативные (обучаемый выступает в роли активного, сознательного, равноправного участника учебного процесса, развивающегося по своим возможностям);
- саморазвивающиеся (основывается на самоорганизации, самоопределении, самоутверждении обучающегося);
- компьютерные (дидактическая система подготовки и трансляции информации обучающемуся, основным средством реализации которой является компьютер).

11. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

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

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины, промежуточная аттестация	Всего часов	Из них:			Форма текущего контроля знаний/промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинарские)	Самостоятельная работа, <small>проектная работа</small>	
1.1	Тема 1. Предметная область социологии управления и социологический подход к изучению сферы организационного управления.	5	2	1	2	Дискуссия
1.2	Тема 2. Зарубежные и отечественные концепции социологии менеджмента в современной практике социального управления.	7	2	1	4	Дискуссия
1.3	Тема 3. Внешняя и внутренняя социальная среда, и управление человеческими ресурсами.	8	2	2	4	Дискуссия
1.4	Тема 4. Социальная иерархия и социальная ответственность субъектов управления.	5	1	2	2	Дискуссия
1.5	Тема 5. Социологическое понимание бюрократии, особенности и последствия процесса бюрократизации государственного управления.	7	1	2	4	Дискуссия
1.6	Тема 6. Элементы социального контроля, социальные нормы и санкции в системе управления.	8	2	2	4	Дискуссия
1.7	Тема 7. Социологические аспекты культуры и этики управления.	5	1	2	2	Дискуссия
1.8	Тема 8. Социальные противоречия в сфере управления и пути их урегулирования.	6	2	2	2	Дискуссия
1.9	Тема 9. Социальные потребности, интересы и установки в трудовой деятельности.	8	2	2	4	Дискуссия
1.10	Тема 10. Организационные конфликты.	8	2	2	4	Дискуссия
1.11	Тема 11. Социальное прогнозирование и проектирование.	5	1	2	4	ТЗ* по дисциплине
	ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ	72	18	18	36	
* -	ТЗ – Тестовое задание					

13. Содержание тем.

Тема 1. Предметная область социологии управления и социологический подход к изучению сферы организационного управления.

Сущность и принципы социологического подхода к управлению. Предмет, объект и задачи социологии управления. Ее междисциплинарный характер. Система управления как совокупность социальных отношений. Актуальные проблемы предметного поля

социологии управления. Теоретические предпосылки возникновения социологии управления. Парадигмы и теории социологии управления. Представления об управлении обществом в классической социологии XIX в. (О. Конт, Г. Спенсер, К. Маркс, Э. Дюркгейм и др.). Государственное управление и теория элит В. Парето и Г. Моска. М. Вебер о бюрократии. Изучение и анализ феномена массового общества (Г. Лебон, Г. Тард, З. Фрейд, Э. Канетти, С. Московичи и др.). Ф. Тейлор, М. Вебер, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегор и их вклад в социологию управления. Социоинженерный и клинический подходы. Три группы функций социологии управления.

Тема 2. Зарубежные и отечественные концепции социологии менеджмента в современной практике социального управления.

Классическая теория организации. Скалярный и функциональный принципы строения организационной структуры. Принцип построения организации А. Файоля. «Гуманистический вызов» и «человеческие отношения» - направления в социологии менеджмента. Концепция «конструктивного конфликта» М.П. Фоллетт. Факторы стиля управления Р. Танненбаума и У. Шмидта. Базовые стили руководства Р. Лайкерта. Эффективная организация Б. Баса. Принципы функционирования организации Л. Ньюмена. Меры повышения эффективности коммуникации и руководства организацией Г. Саймона. Концепция А.В. Этциони. Развитие социологии управления в России. Управленческий аспект в работах П. Сорокина. Исследование феномена толпы в работах Н. К. Михайловского. Социология управления в послереволюционной России. Исследования в 1960-1980 годах: В. Г. Афанасьев, Д. М. Гвишиани, Б. А. Грушин, А. И. Кравченко и др. Развитие социологии управления в период 1985-2008 годов, разработки методологических принципов анализа организационных систем.

Тема 3. Внешняя и внутренняя социальная среда, и управление человеческими ресурсами.

Понятие внешней и внутренней социальной среды управления. Современные теории внешней социальной среды управления. Неопределенность внешней среды. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия. Оптимальная и агрессивная среда управления. Управление в условиях агрессивной среды. Способы управления в агрессивной социальной среде. Влияние социальной среды на организацию. Многоуровневость внешней среды: непосредственная и общая среда. Адаптация к внешней среде. Способы адаптации к внешней среде. Дифференциация и интеграция. Органическая и механистическая системы. Институциональная имитация. Направления менеджерской деятельности в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР). Субъекты деятельности УЧР. Задачи, решаемые в процессе формирования концепции менеджмента в сфере УЧР. Содержание менеджерской деятельности в сфере УЧР. Профили менеджерских специализаций. Специфика деятельности и позиции менеджера в сфере УЧР. Объект управленческих воздействий менеджера в сфере УЧР. Направления работы полноценных менеджерских служб в сфере УЧР. Содержание деятельности менеджера в сфере УЧР: аналитическая, проектно-технологическая, внедренческая.

Тема 4. Социальная иерархия и социальная ответственность субъектов управления.

Концепция иерархической структуры организации М. Вебера. Универсальные социальные законы обоснования иерархии. Экономические, информационные, человеческие ресурсы и социальные блага, как факторы социальной иерархии. Функциональная теория социальной стратификации и управленческой иерархии У. Мура и К. Дэвиса. Принципы рационально устроенной иерархии управления организации. Законы иерархии. Иерархия как система социальных фильтров. Механизм вознаграждения в иерархии.

Тема 5. Социологическое понимание бюрократии, особенности и последствия процесса бюрократизации государственного управления.

Определение и социологическое понимание бюрократии. Железный закон олигархии. Восточная и западная бюрократия. Номенклатура и бюрократия. Концепция Р. Мертоня. Типы бюрократии А. Гоулднера. Черты бюрократии А. Тоффлера. Две категории бюрократов. Аппаратная, профессиональная и алхократия – три вида бюрократии. Паразитическая сущность бюрократизма.

Тема 6. Элементы социального контроля, социальные нормы и санкции в системе управления.

Каналы проявления функции власти в управлении. Классификация основ власти Дж. Френча и Б. Равенна. Психологические объяснения феномена власти. Сущность, элементы и функции социального контроля. Понятие и разновидности социальных норм. Функции групповых норм. Понятие, цель, типы и роль социальных санкций. Агенты формального и неформального контроля. Типология методов формального контроля.

Тема 7. Социологические аспекты культуры и этики управления.

Понятие культуры управления. Ценностный аспект культуры управления. Основные элементы и механизмы ее функционирования. Типы культуры управления. Трансформационное и транзакционное руководство. Стиль руководства. Понятие авторитета. Авторитет должности и моральный авторитет. Авторитет и лидерство. Основные концепции лидерства в социологии управления. Теория черт и ситуационная теория. Понятие организационной культуры. Факторы создания культуры организации. Проявления организационной культуры. Этические ценности в организации.

Тема 8. Социальные противоречия в сфере управления и пути их урегулирования.

Концептуальное осмысление социальных противоречий, возникновение специально-научных теорий социальных противоречий. Традиционные подходы. Истоки: «структурный функционализм» (Э.Дюркгейма) и «социология социального действия» (Т. Парсонса). Социал-дарвинизм: два варианта теоретического осмысления социального противоречия. Марксизм. Л. Козер, Р. Дарендорф. Предмет столкновения и факторы в социальных и политических конфликтах. Типология реальных и потенциальных социальных противоречий. Четыре значимые стадии социального противоречия: Социальная природа противоречия. Психологическая природа социального противоречия. Три способа позитивного воздействия на социальное противоречие. «Модели» урегулирования. Переговоры по разрешению социально-политических противоречий. Направления посреднической деятельности. Стратегия посредника в урегулировании социально-политического противоречия. Роль посредника. Вертикальные переговоры. Чрезвычайные меры при урегулировании социально-политических противоречий. Организационные противоречия: функциональные и дисфункциональные. Причины организационных противоречий. Типы социальных противоречий. Возможные пути выхода из организационных противоречий. Структурные методы управления социальных противоречий организации.

Тема 9. Социальные потребности, интересы и установки в трудовой деятельности.

Цели, потребности и интересы в управлении. Цели управления. Официальные и латентные цели. Интересы общие и частные. Интересы общественные, корпоративные и личные. Объективный характер государственного интереса. Естественный и искусственный государственный интерес. Механизм разработки государственного интереса. Столкновение интересов внутри государства. Государственный интерес во времени и в пространстве, вектор времени и пространства для государственного интереса. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. Потребности и интересы

населения. Удовлетворение потребностей и интересов граждан как главная функция государственной службы. Установки трудовой деятельности в управлении. Понятие мотивации. Потребности, ценности, мотивы и стимулы в управлении. Теории потребностей. Теории установок трудовой деятельности Макгрегора, Херцберга, Макклелланда. Современные установки трудовой деятельности.

Тема 10. Организационные конфликты.

Понятие и сущность организационного конфликта. Причины возникновения конфликтов. Типология конфликтов. Виды и формы организационных конфликтов. Роль профсоюзных органов в урегулировании производственных конфликтов. Проблема эффективного управления конфликтами. Варианты и этапы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов. Конформизм.

Тема 11. Социальное прогнозирование и проектирование.

Сущность социального прогнозирования и социального проектирования. Методы социального прогнозирования и проектирования. Проблемы социального проектирования и социального прогнозирования в России.

14. Организация самостоятельной работы

При организации самостоятельно работы обучающимся необходимо учитывать следующие особенности взрослых людей:

- осознанное отношение к процессу своего обучения;
- потребность в самостоятельности;
- потребность в осмысленности обучения (для решения важной проблемы и достижения конкретной цели), что обеспечивает мотивацию;
- наличие жизненного опыта – важного источника обучения;
- влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов.

В качестве главного признака самостоятельной деятельности рассматривается не то, что аспирант работает без привлечения преподавателя, а то, что каждое действие, выполняемое обучающимся, им осознается, подчиненно цели, которую он сам поставил.

Основной смысл самостоятельной работы состоит в том, чтобы:

- мотивировать аспиранта к освоению учебного материала;
- повысить ответственность обучающегося за свою учебу;
- формировать у аспиранта системного мышления на основе самостоятельной работы.

Самостоятельная работа требует упорядочения и системной организации.

Основным видом самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины является изучение литературы и интернет-ресурсов, рекомендуемых в рабочей программе по дисциплине.

15. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестации

15.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль направлен на систематическую проверку качества усвоения тем дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется на занятиях в форме дискуссии по изученной теме дисциплины.

Текущий контроль считается пройденным, если уровень оценки участия аспиранта в дискуссии соответствует базовому и выше в соответствии с ниже приведенными критериями:

Критерии оценки текущего контроля успеваемости в форме дискуссии

Уровень оценки	Критерии оценки
Выше базового	<p>Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы.</p> <p>Точная, четкая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию сторон.</p> <p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь.</p> <p>Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.</p>
Базовый	<p>Допускается отклонение от темы по причине иной трактовки сути проблемы.</p> <p>Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны.</p> <p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Несоответствие некоторых аргументов выдвинутому тезису или несоответствие некоторых контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца.</p> <p>Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки, низкая эмоциональность и выразительность речи.</p>
Ниже базового	<p>Отклонение от темы по причине отсутствия видения сути проблемы.</p> <p>Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы. Перескакивание с темы на тему, отсутствие всякого понимания сути проблемы.</p> <p>Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов, связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений. Несоответствие аргументов и контраргументов обсуждаемой проблеме, отсутствие причинно-следственных связей между аргументами и контраргументами, преобладание только субъективных доводов в отстаивании позиции сторон. Повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства или отсутствие фактических доказательств или приведение вместо доказательств субъективных мнений.</p> <p>Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Отсутствие всякой связи между тезисом, аргументами и контраргументами.</p> <p>Проявление личной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Отсутствие терпимости к мнениям других участников дискуссии, перебивание оппонентов. Прямое игнорирование мнения других участников дискуссии, нападки на оппонентов, препятствие в проведении дискуссии, срыв дискуссии.</p> <p>Небрежное речевое поведение: наличие речевых ошибок, излишнее использование сленга, разговорных и просторечных оборотов. Монотонная (или излишне эмоциональная) речь. Качество речи препятствует пониманию высказываемой мысли.</p>

15.2. Промежуточная аттестация

Целью промежуточной аттестации является оценка соответствия результатов освоения дисциплины планируемым результатам обучения: указанных в разделе 6 настоящей рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования.

Тест по дисциплине

1. Первая школа научного управления была представлена:
 - а) рационалистической школой;
 - б) классической школой;
 - в) поведенческой школой.
2. В ходе экспериментов Ф. Тэйлора производительность труда была достигнута за счет:
 - а) интенсификации труда;
 - б) рационализации труда;
 - в) экстенсификации труда.
3. Методологическую основу научной школы управления составлял:
 - а) подход к организации как состоящей из самостоятельных, изолированных друг от друга элементов;
 - б) процессный подход к организации как целостной системе;
 - в) ситуационный подход к управлению организацией.
4. Управленческий рационализм классических школ исходил из факта, что:
 - а) организация есть открытая система; приспособленная к постоянным изменениям внешней среды;
 - б) организация есть закрытая система, в которой контроль является решающим в управлении;
 - в) организация есть система сознательной координации усилий людей, взаимодействующая с внешней средой.
5. Административная школа управления внесла вклад в обоснование:
 - а) принципов управления промышленным предприятием;
 - б) принципов повышения производительности;
 - в) принципов повышения качества продукции.
6. Модель «рациональной бюрократической организации» была разработана:
 - а) Р. Михельсом;
 - б) М. Вебером;
 - в) М. Острогорским.
7. Сфера применимости модели «рациональной бюрократии» М. Вебера:
 - а) армия;
 - б) государственные учреждения первой половины XIX в.;
 - в) рыночная экономика.
8. Критика бюрократической модели Вебера основана на том, что она:
 - а) игнорирует систему неформальных отношений в организации;
 - б) дисфункциональна;
 - в) носит авторитарный характер.
9. Теория «человеческих отношений» открыла, что организация – это:
 - а) совокупность людей, выполняющих общие задачи;
 - б) сложная система, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на неформальной основе;
 - в) бюрократическая организация, в основе которой система правил, норм, формальных процедур.
10. Иерархическая теория потребностей была разработана
 - а) Д. МакГрегором;
 - б) Э. Мэйо; в) А. Маслоу.

11. Предметом изучения поведенческой школы является:
- мотивация работников;
 - патологии в организации;
 - конкуренция.
12. Самый высокий уровень потребностей человека определялся А. Маслоу:
- в самоуважении;
 - в самовыражении;
 - в стремлении к ответственности.
13. А. Богданов является автором концепции:
- «организационного управления»;
 - «физиологического оптимума»;
 - «административной емкости».
14. Во главу управления П. Друкер ставил:
- цель организации;
 - функции организации;
 - методы организации.
15. По мнению А. Файоля, принцип единоначалия и власти означает:
- персональную ответственность руководителя;
 - централизацию управления;
 - возможность получения работником приказов только от одного лица.
16. Основоположником процессного подхода к управлению является:
- Ф. Тэйлор;
 - А. Файоль;
 - Г. Эмерсон.
17. Школа «человеческих отношений» делала основной упор:
- на использование механизмов самоорганизации и группового контроля за поведением работников;
 - на использование механизмов формальной регуляции поведения;
 - на четкое распределение сфер компетенции и властных полномочий.
18. Э. Мэйо исходил из того, что «человеческие отношения» – это:
- наука, основанная на законах развития организации;
 - искусство, которое управляющий должен понимать и уметь применять;
 - наука и искусство, суть которых состоит в применении науки к реальностям ситуации, а следовательно, к практике.
19. Подход к управлению как к процессу функционирования кооперированной системы получил развитие:
- в ситуационном подходе;
 - в системном подходе;
 - в операциональном подходе.
20. Важнейшей категорией синергетики является:
- выживание организации;
 - точка бифуркации;
 - линейное развитие.
21. Понятие «энтропия» расшифровывается в синергетике как:
- тенденция к увеличению энергии;
 - тенденция к иссяканию энергии;
 - баланс энергетических вводов и выводов.
22. Ситуационный подход в управлении основан:
- на универсальных принципах управления;
 - на понимании организации как адаптирующейся к изменяющимся условиям;
 - на трактовке стратегии организации как зависящей от уникальности управленческой ситуации.
23. Идея об определяющей роли внешней среды в функционировании организации получила развитие:

- а) в ситуационном подходе к управлению;
 - б) в системном подходе;
 - в) в бихевиористском подходе к управлению.
24. По степени связи с окружающей средой системы бывают:
- а) статическими и динамическими;
 - б) открытыми и закрытыми;
 - в) простыми и сложными.
25. Первые школы управления основным объектом своего внимания делали факторы:
- а) внутренней среды;
 - б) внешней среды;
 - в) внутренней и внешней среды.
26. Общими характеристиками внешней среды являются:
- а) взаимосвязанность ее факторов
 - б) ее подвижность
 - в) что еще? _____
27. К принципам новой управленческой парадигмы относятся:
- а) отношение к управлению как к науке и искусству;
 - б) отношение к людям как к важнейшему средству достижения целей организации;
 - в) признание социальной ответственности управления как перед обществом в целом, так и перед отдельными людьми, работающими в организации.
28. Социальное управление – это:
- а) поддержание режима деятельности, направленного на реализацию программы;
 - б) процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект для достижения определенных результатов;
 - в) способность целостных динамичных образований производить целенаправленную перестройку своих организмов сообразно с изменениями условий внутренней и внешней среды их существования.
29. Субъект управления – это:
- а) физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;
 - б) управляемая система;
 - в) физическое лицо, оказывающее влияние.
30. Обратная связь:
- а) информирует субъекта о состоянии окружающей среды;
 - б) информирует субъекта о состоянии объекта управления и внешней среды;
 - в) регистрирует качество поступления сигналов от субъекта к объекту управления.
31. Типы социальных регуляторов в управлении:
- а) целевое управляющее воздействие;
 - б) организационный порядок;
 - в) что еще? _____
32. Самоорганизация:
- а) основана на взаимодействии спонтанных регуляторов, присуща любой социальной системе;
 - б) носит избирательный характер;
 - в) является продуктом целевого воздействия.
33. Социально-психологические факторы самоорганизации:
- а) право;
 - б) общественное мнение;
 - в) демографические процессы.

34. Классификация управленческой деятельности по дихотомическому признаку предполагает выделение:

- а) инновационного, ситуационного, внешнего управления;
- б) коллегиального, единоличного управления;
- в) централизованного, планового управления.

35. Формальная организация – это:

- а) система закрепления профессиональных позиций в организации;
- б) система установленных администрацией правил, стандартов, предписаний, регулирующих поведение работников и деятельность организации;
- в) формальная структура разделения труда в организации.

36. Феномен формализации управленческих и деловых отношений как важнейший признак современных административных организаций был впервые проанализирован:

- а) М. Вебером;
- б) А. Файолем;
- в) Ф. Тейлором.

37. Простейшей и старейшей организационной структурой является:

- а) функциональная;
- б) линейно-функциональная;
- в) линейная.

38. Достоинством линейной структуры является:

- а) четкость распорядительства, личная ответственность руководителя, перегрузка менеджеров высшего звена;
- б) высокие требования к руководителю, быстрая реакция менеджера;
- в) единство и четкость распорядительства, быстрота реакции, личная ответственность руководителя.

39. Недостатком линейно-функциональной структуры является:

- а) сложность осуществления коммуникаций между различными функциональными подразделениями;
- б) недостаточная прозрачность персонала;
- в) малая экономичность.

40. Принципом выделения дивизиональной организационной структуры является:

- а) функциональный, региональный;
- б) региональный, продуктовый, клиентский;
- в) функциональный, территориальный.

Критерии оценки итогового контроля успеваемости по дисциплине в форме тестирования

Тест для проведения итоговой аттестации по дисциплине содержит 40 вопросов.

Результаты текущей аттестации оцениваются по традиционной системе («Пройден», «Не пройден») в соответствии с нижеприведенными критериями:

«Пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов не менее 30 (75 %).

«Не пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов менее 75 %.

16. Ресурсное обеспечение

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Материально-техническая база соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической работы обучающихся, предусмотренной учебным планом.

Материально-технического обеспечение включает в себя специально оборудованные помещения для проведения учебных занятий, в том числе:

- аудитории, для проведения занятий лекционного и семинарского типов, аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, оснащенные офисной мебелью, мультимедийным оборудованным и иными средствами обучения;

- компьютерный класс для проведения практических занятий и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, оснащенный персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и мультимедийным оборудованием;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

17. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

17.1. Литература.

1. Николаев, А. А. Социология управления: учебник / А.А. Николаев. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 317 с.
2. Фененко, Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 215 с.
3. Тавокин, Е. П. Социология управления: учебное пособие / Е.П. Тавокин - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 202 с.
4. Чупров, В. И. Социология управления: теоретические основы: учебник / В. И. Чупров, М. А. Осипова. - Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с.
5. Удальцова, М. В. Социология управления: учебник / М.В. Удальцова. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 150 с.
6. Социология управления: учебный словарь / О.А. Колосова, О.А. Куликова, Р.В. Леньков, Е.В. Тихонова; под ред. Р.В. Ленькова, Е.В. Тихоновой. - Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. - 135 с.

17.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- Microsoft Office Стандартный 2010
- Microsoft Office 2016 Professional Plus
- Научная электронная библиотека elibrary.ru
- Научная электронная библиотека <https://cyberleninka.ru/>
- Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/ips/>, свободный.
- Сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Режим доступа: <https://rosпотребнадзор.ru/documents/documents.php>, свободный.
- Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/>, свободный.
- Служба тематических толковых словарей www.trainings.ru
- Нормативно-правовая база данных www.kodeks.net
- Сайт Минтруда России <https://mintrud.gov.ru/>

Зарубежные ресурсы:

- Реферативная база научных публикаций Web of Science <http://www.webofscience.com>
- База Scopus scopus.com
- Всемирная полнотекстовая база PhD диссертаций Proquest <https://www.proquest.com/>

– Международная база данных научных периодических изданий Jstore
<https://www.jstor.org/>