

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ М.В.ЛОМОНОСОВА»**

**Социологический факультет**

**«ОДОБРЕНО»**

Ученым советом факультета  
Протокол №8 от 26 сентября 2019 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Декан социологического факультета  
профессор Н.Г. Осипова

---

26 сентября 2019 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Социология управления**

**Уровень высшего образования:**

Подготовка кадров высшей квалификации

Направление подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки  
научно-педагогических кадров в аспирантуре:

**39.06.01 Социологические науки**

Направленность (профиль) подготовки – **Социология управления -22.00.08**

**Присваиваемая квалификация:**

**«Исследователь. Преподаватель-исследователь»**

**Москва  
2019**

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) по направлению подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре 39.06.01 Социологические науки, утвержденным приказом по МГУ от 23 июня 2014 г. № 552 с внесенными изменениями, утвержденными приказом по МГУ от 31 августа 2015 года № 831

### **1. Характеристика курса**

Социология управления - одна из важнейших дисциплин, сочетающая в себе теоретический уровень подготовки соответственно различных концепций и подходов к исследованию и качеству управления, так и прикладные разработки, востребованные практиками управления.

В рамках настоящего курса социология управление рассматривается как система со множеством составляющих элементов, связей и уровней управления.

Данный курс включает в себя последовательное рассмотрение системных, организационных и функциональных сфер управления различными видами (систем управления) компаний в различные исторические периоды и в различных комбинациях экономической, политической и культурной среды, имеющих проблем в данных сферах с целью выработки у аспирантов умений адаптировать общие методики, разработанные для каждой сферы, к конкретной внутренней среде системы управления.

### **2. Цели и задачи освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование у аспирантов системных знаний в области социологии управления, о специфике современных прикладных исследований в данной области; формирование умений применять современные социальные технологии управления, построенные на основе измерения, изучения и диагностики социальных процессов.

Приобретение аспирантами соответствующих знаний, умений и навыков должно позволить им на достаточно высоком научно-методическом уровне исследовать различные действующие системы управления и совершенствовать их применительно к условиям рыночных отношений и конкуренции.

#### **Задачи курса:**

Определить основные понятия и теории социологии управления, рассмотреть генезис подходов к развитию теоретических и прикладных направлений научной дисциплины.

Провести сравнительный анализ современных подходов к теории и практике социологии управления.

Рассмотреть научные и практические исследования социологии управления, определить основные подходы к ним.

Рассмотреть конкретные методы исследования и их практическое применение в зависимости от задач исследования и изучаемых проблем.

Изучить методологические, методические и организационные вопросы исследования управленческих процессов.

Научить применять методы оценки эффективности внедрения организационных изменений.

Научить работать и продвигать управленческие технологии и инновации.

### **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

#### **Универсальные компетенции:**

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)

**Общепрофессиональные компетенции:**

способность задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности (ОПК-1);

способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3);

способность определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4);

способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-6);

**Профессиональные компетенции (ПК):**

владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1);

владение культурой научного исследования в области научной специальности, в том числе с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий (ПК 2);

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).

**4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы**

Дисциплина «Социология управления» относится к блоку вариативных дисциплин, обязательных для всех обучающихся по направленности (профилю) – Социология управления. Дисциплина изучается во 2 и 3 семестре. Общая трудоемкость дисциплины 6 зач. ед. (3+3) (216 часов). Промежуточная аттестация – зачет (второй семестр), экзамен кандидатского минимума (3-семестр).

**5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Формируемые компетенции	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)</p>	<p>УМЕТЬ: анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений ВЛАДЕТЬ: навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>

<p>способность задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности (ОПК-1)</p>	<p>Уметь: проводить научные и прикладные исследования в сфере профессиональной деятельности с соблюдением существующих этических и правовых норм УМЕТЬ: применять различные стратегии предотвращения конфликтных ситуаций при осуществлении взаимодействия</p>
<p>способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3)</p>	<p>УМЕТЬ: применять современные методы, инструменты и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности в социологии управления</p>
<p>способность определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4);</p>	<p>ЗНАТЬ: актуальные зарубежные и отечественные фундаментальные и прикладные исследования в области социологии управления УМЕТЬ: обобщать и систематизировать передовые достижения научной мысли и основные тенденции социальной практики для определения перспективных направлений развития и постановки актуальных задач исследований в социологии управления</p>
<p>способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-б)</p>	<p>ЗНАТЬ: современные социологические методы исследования, социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования УМЕТЬ: использовать современные социологические методы исследования, социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для формирования рекомендаций, предложений в планы развития социальных систем разных уровней</p>
<p>владением методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК-1)</p>	<p>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, социальные группы и организации. <b>Код</b> УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений</p>
<p>владение культурой научного</p>	<p>Знать: современные способы использования</p>

исследования в области научной специальности, в том числе с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий (ПК 2)	информационно-коммуникационных технологий (информационных баз, агрегаторов научной и прикладной информации) в сфере социологии управления
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).	УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления, в частности на управление человеческими ресурсами и достижения синергетического эффекта

**6. Объем дисциплины 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 составляет 6 (3+3) зачетных единиц, всего 216 (108+108) часов, из которых 50 часов составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (20 часов занятия лекционного типа, 18 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.), 6 часов групповые консультации, 6 часов индивидуальные консультации), 166 часов составляет самостоятельная работа аспиранта.

**7. Формат обучения – очно.**

**8.Используемые образовательные и научно-исследовательские технологии.**

**А. Образовательные технологии:**

- 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;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада.
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий управления;
- ролевые игры.

**Б. Научно-исследовательские технологии:**

- 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

о современной управленческой практике; новейших направлениях развития теории социология управления.

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

Наименование и разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	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 семинарского	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов и т.п..	Всего
Тема 1. Социология управления как специальная отрасль социологического знания	11	1	1	-	-	2	5	4	9
Тема 2 Природа социального управления и исторические тенденции его развития	12	1	1	-	-	2	5	5	10
Тема 3 Организация как объект социального управления	12	-	2	-	-	2	5	5	10
Тема 4. Методология управления интеграционными процессами в компании	12	2	-	-	-	2	5	5	10
Тема 5. Управленческий труд	13	1	-	1	-	2	5	6	11

Тема 6. Руководство и лидерство	11	1	-	1	-	2	5	4	9
Тема 7. Мотивация в системе управления фирмой	12	-	2	-	-	2	5	5	10
Тема 8. Властные отношения в организации	13	2	2	-	-	4	5	4	9
Тема 9. Управление конфликтами, изменениями и стрессами	14	2	-	2	-	4	5	5	10
Тема 10. Организационные структуры	13	-	2	-	2	4	5	4	9
Тема 11. Организационная культура	13	2	-	1	-	3	5	5	10
Тема 12. Управление социальным развитием предприятия	13	2	2	-	-	4	5	4	9
Тема 13. Социальное прогнозирование в управлении	13	-	2	-	2	4	5	4	9
Тема 14. Управление и эволюция организаций	11	2	-	-	-	2	5	4	9
Тема 15. Общественное мнение как фактор эффективного	13	-	1	1	-	2	5	6	11

функционирования управленческих структур									
16. Использование социологических исследований для повышения эффективности управления	14	2	1	-	2	5	5	4	9
Тема 17. Методология исследования интеграционными процессами в компании.	16	2	2	-	-	4	6	6	12
<b>Итого</b>	<b>216</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>166</b>
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>									
<b>Промежуточная аттестация экзамен кандидатского минимума</b>									

### Содержание учебной дисциплины.

#### Тема 1. Социология управления как специальная отрасль социологического знания

Объект и предмет социологии управления. Понятие субъекта управления (управляющей подсистемы) и объекта управления (управляемой подсистемой). Сущность и содержание понятия «социальное управление». Менеджмент как а) наука управления; б) искусство управления; в) процесс; г) функции управления; д) люди, управляющие организацией; е) органы или аппарат управления. Взаимодополнение этих понятий. Функции менеджмента (планирование, организация, координирование, контроль, мотивирование и т. д.).

Основные этапы развития социологии управления. Социально-экономические условия возникновения теории управления. Фабричная система организации труда. Преднаучная стадия теории управления (А.Смит, Ч.Баббедж, Дж.Милл, Д.МакКаллум). Предпосылки появления теории научного управления.

Школа научного управления. (Ф.У.Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г.Гантт). «Тейлоризм» (А.Файоль, Д.Марч, Г.Саймон) Структура управления. Теоретические обоснования школы научного управления. (М.Вебер – теория социального действия, бюрократия как идеальная и наиболее эффективная система управления)

Теория человеческих отношений. Значение человеческого фактора в организации. Формирование школы человеческих отношений. (Э. Мэйо, У.Мур, Ф. Ротлисбергер).

Хотторнский эксперимент. Разработка психологического подхода. (У.Френч, Ч.Белл, А.Маслоу, Ф. Херцберг, В.Врум, К.Арджинс, У.Беннис)

Системный и ситуационный подходы. Основы общей теории систем. Предпосылки возникновения системного подхода (Г.Спенсер). Создание общей теории систем (А.А.Богданов, Л.фон Берталанфи). Системный подход в управлении (Дж.Миллер). Создание ситуационной теории ((Т.Бернс, Г.Сталкер). Современная идея управления в рамках ситуационного подхода (П.Лоуренс, Дж.Лорш, П.Лроранж, М.Мортон)

Современный рынок теории менеджмента. Отказ от построения теории управления по образцу естественнонаучных концепций. Современная теория управления и постмодернизм. Причины разнообразия подходов к управлению в постиндустриальной экономике. Феномен «коллективной рациональности». Культурное разнообразие в современном управлении организациями. Рынок консультантов и рынок «гуру менеджмента». Всеобщий менеджмент качества. Реинжиниринг бизнес-процессов. «Самообучающаяся организация». Феномен организационного знания. Совершенствование корпоративного управления. Репутационные риски в социальном управлении.

## **Тема 2. Природа социального управления и исторические тенденции его развития**

Понятия "управление" и "менеджмент": их содержание и значение в различных культурах. Менеджмент как функция организации. Соотношение функций организации - функций целеполагания, интеграции, адаптации и снятия напряжения в системе (Т.Парсонс).

Проблема управления в системе общественного, производства - значение субъективного фактора. Менеджмент и предпринимательство, отношения собственности и управление производством. Управление и менеджмент в государственных и общественных организациях.

Управление организациями в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя. Особенности управления в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.

Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация. Рациональные основы построения системы управления. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков. Организации классического индустриального типа. Принцип "экономии на масштабе" в рамках крупных организаций.

Постфордизм и управление в постиндустриальной экономике. Отказ от унификации товаров и услуг. Информация как экономическая основа управления. Особенности приращения и трансляции информации в постиндустриальном обществе.

Менеджмент как культурное явление. Специфические черты западной культуры и развития менеджмента. Модернизация общества и приоритеты современного управления.

## **Тема 3. Организация как объект социального управления**

Понятие социальной организации. Общие характеристики организации. Формальные и неформальные организации. Место организации в системе общественного разделения труда. Социальная организация трудовых коллективов. Внутренняя среда организации. Внутренние переменные. Социальная структура организации.

Разнообразие организационных целей. Значение целей в деятельности организаций. Функции целей организаций. Типы целей в организации. Классификация целей

организации. Построение дерева целей. Структура, характеристики задач организации. Взаимосвязь внутренних переменных.

Внешняя среда организации. Взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность внешней среды. Факторы среды прямого воздействия. Косвенное воздействие. Международное окружение организации. Построение организаций. Выбор и проектирование организационной структуры. Организационные технологии. Персонал организаций.

Особенности неинституционального понимания экономических и управленческих процессов. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.

Организация и рынок в различных сферах общественной жизни. Искусственные языки, спорт, авторитарные и тоталитарные политические режимы как организационные феномены. Естественные языки, искусство и демократия как рыночные феномены.

Организационное и рыночное сознание. Классическая наука как символ организационного сознания, построенного по принципу пирамиды – от аксиом к конкретным вычислениям. Утопическое сознание. Обыденное организационное сознание и определение дохода человека его статусом. Постмодернизм как нарождающаяся форма рыночного сознания. Обыденное рыночное сознание и принцип определения социального статуса человека его доходом.

#### **Тема 4. Методология управления интеграционными процессами в компании**

Организация как совокупность механизмов координации экономической деятельности. Базовые механизмы координации.

Непосредственное руководство, приказы начальства. Предпринимательские фирмы (небольшие организации в динамичном окружении). Власть руководителя. Легальные основания для власти. Субординация и подчинение в крупных иерархических структурах. Защищенность подчиненных как плата за данный тип координации.

Стандартизация работ. Массовое производство как механизм индустриальной координации (конвейер, фаст-фуд, стандартное строительство, стандартная одежда). Отличие индустриальной стандартизации от стандартизации в традиционном обществе (дома, одежда, пища). Стандартизация работ и деградация труда. Знания как источник сопротивления руководству. Бюрократизация как возможность дополнительной эксплуатации. Формы контроля и сопротивления им.

Контроль результатов деятельности. Высокая стоимость стандартизации работ и постоянного контроля. Результаты и мотивация. Вопрос доверия к подчиненному. Контроль за подразделениями. Управление по результатам.

Соотнесение знаний и умений – контроль посредством квалификации. Обучающие программы как механизм координации. Противоположность со стандартизацией работ. Новое качество труда и рабочей силы. Самокоординация работников на основе общих целей, знаний и языка. Проблема данного типа координации внутри подразделений.

Координация посредством норм, ценностей и общей культуры. Высшая форма синергетического эффекта. Приверженность организации и «промывание мозгов». Стандартизация работ и развитие организационной культуры – противоречие или взаимодополнение.

Групповая координация. Свободный обмен информацией в группе как основа выработки инновационных решений. Групповая мотивация. Техники групповой работы. Проблематичность групповой координации как основы развития организации.

Типы организаций на основе превалирования механизмов координации. Предпринимательская, централизованная организация. Машинная, бюрократическая организация. Профессиональная организация. Диверсифицированная, децентрализованная организация. Инновационная организация. Миссионерская организация.

Тип организации и фаза ее жизненного цикла. Проблемы перехода от одного типа организации к другому. Противоборство и взаимодополнение различных механизмов координации в рамках организаций разных типов. Внешняя среда как фактор выбора типа организации.

#### **Тема 5. Управленческий труд**

Предмет и средства управленческого труда. Специфика и цель управленческого труда. Характеристика управленческого труда (умственный, косвенно производительный, работа с людьми и т. д.). Система параметров и процесса управленческого труда в организации. Социальная направленность труда управляющего. Классификация управленческих работников. Виды разделения управленческого труда (функциональное, иерархическое, должностное, квалификационное, профессиональное, технологическое). Руководитель (менеджер), специалисты и служащие — специфика деятельности и затраты рабочего времени. Система совместного труда управленческих работников. Линейные и функциональные менеджеры. Руководители низового, среднего и высшего звена — функции деятельности на всех уровнях, место в системе управления организацией.

Содержание труда менеджеров. Менеджер и предприниматель. Основная задача управляющего. Планирование, организовывание, координирование, мотивирование, контроль — функции руководителя, реализация которых составляет деятельность руководителя. Ролевые функции руководителя (администратора, специалиста, предпринимателя и т. д.). Различия между менеджером и предпринимателем. Требования, предъявляемые к менеджерам. Специфические функции социального менеджера. Социологические методы, принимаемые при типологизации руководителей.

#### **Тема 6. Руководство и лидерство**

Групповая динамика. Формальные и неформальные группы, характеристики и развитие неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Социальные факторы, влияющие на работу групп, типы поведения в группах.

Понятие лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Лидерство и власть в организации. Качество лидера. Ограничения теории качеств.

Стили лидерства. Авторитарный, демократический и попустительский стили. Проблема участия подчиненных в управлении. Структурные аспекты лидерства. Силь, ориентированный на интересы производства, и стиль, ориентированный на интересы человека. Концепция Д.МакГрегора и лидерство. Мировоззренческие аспекты лидерства. Управленческая решетка Блейка - Мутон. Проблемы выбора стиля руководства.

Ситуационное лидерство. Зависимость стиля лидерства от конкретной ситуации. Классификация факторов, определяющих оптимальный стиль лидерства. Модель Фидлера. Концепция Херси-Бланшара. Модель "путь-цель" Митчела - Хауса. Модель принятия решений Врума-Йетона.

Партисипативный менеджмент. Лидерство и групповая динамика. Стадии развития группы. Роль менеджера на различных этапах развития группы.

#### **Тема 7. Мотивация в системе управления фирмой**

Понятие мотивации. Различные трактовки термина мотивации. Соотношение мотивов, стимулов, потребностей, интересов и целей. Возможность управления мотивацией.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная концепция Герцберга. Практика применения содержательных теорий мотивации. Ограничения содержательных теорий. Приуменьшение роли денежного вознаграждения как мотивирующего фактора. Слабый учет социальных, национальных и

личностных различий.

Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости. Относительность вознаграждения. Понятие внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения справедливости. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия. Теория ожиданий. Виды мотивационных ожиданий. Процесс оправдания ожиданий. Теория подкрепления.

Специфика роли денег как мотива. Национально-культурные и экономические особенности российского общества как факторы, определяющие мотивы и стимулы к труду.

### **Тема 8. Властные отношения в организации**

Феномен власти в компании. Понятие баланса власти. Недостаток и избыток власти. Возможность реализации своих планов и необходимость их рациональной оценки. Власть руководителя и власть подчиненных. Позиционная и личная власть. Основания позиционной власти: наказание, вознаграждение, центральное положение в компании, видимость, связь с профилем организации, традиция, свобода действий, возможность контроля. Источники личной власти: экспертиза, харизма, легитимность отношение к ценностям компании, упорный труд.

"Политические" аспекты деятельности менеджера. Необходимость учета отношений власти для оптимального претворения в жизнь своих идей.

Механизмы реализации власти. Принуждение. Положительные стороны метода принуждения: конкретность, быстрота исполнения заданий, отсутствие дополнительных затрат, невозможность управления сложными процессами и видами деятельности с помощью принуждения. Метод переговоров. Власть и прагматическое, утилитарное отношение к людям. Умение заручаться поддержкой и приуменьшать сложность задания. Метод убеждения, необходимость выработки и отстаивания аргументов в процессе убеждения подчиненных. Приобщение работников к глобальным целям организации посредством метода убеждения.

### **Тема 9. Управление конфликтами, изменениями и стрессами**

Конфликт в организации. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Типы конфликта. Причины конфликта, модель процесса конфликта. Структурные методы управления конфликтной ситуацией. Межличностные стили разрешения конфликтов. Управление изменениями. Необходимость организационных изменений. Социальное изменение. Культурное изменение. Искусственные изменения. Изменения и инновации. Механизм осуществления и принятия инноваций. Социальные основы инноваций. Основные причины сопротивления инновациям. Суть сопротивления изменениям. Технические причины: отсутствие ресурсов и коммуникаций для осуществления инноваций; внутренняя разобщенность организации; неизвестный результат; отсутствие планов, неясность целей; снижающиеся издержки; отсутствие системы обучения и консультирования. Политические причины сопротивления изменениям. Понятие, предпосылки и ценности организационного развития. Участие в организационном развитии.

Стрессовый и низкострессовый стиль жизнь. Методы понижения уровня стресса. Феномен «профессионального выгорания».

### **Тема 10. Организационные структуры**

Принцип доминирования функций над структурой организации как основа структурных преобразований. Задача определения функций организаций. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организаций.

Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Использование большинства людей в качестве бизнесменов, а не чиновников, как требование к экономической подструктуре. Специфика социальной подструктуры различных предприятий.

Виды организационных структур. Американская и российская типологии организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Организационная структура и этап жизненного цикла организации.

Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры.

Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры.

Создание межфункциональных, межподразделенческих коллективов. Задачи, решаемые такими коллективами - координация работы различных подразделений, комплексное решение новых задач, обмен опытом управления. Значение комитетов в современных компаниях. Недостатки межфункциональных коллективов.

Возможность подготовки и проверки будущих руководящих кадров в рамках организационной структуры. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации. Необходимость участия будущих руководителей в работе межподразделенческих коллективов (комитетов).

Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия решений. Применение этих принципов к решению различного рода задач.

Соотношения формальных и неформальных структур в организации. Необходимость их разумного согласования. Конкретные люди как основа построения организационной структуры. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.

#### **Тема 11. Организационная культура**

Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Историческая обусловленность организационной культуры. Специфические черты организационной культуры современного российского бизнеса. Организационная культура и макрокультурная среда, влияние национальных и региональных факторов. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре.

Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур.

Организационная культура малого и среднего бизнеса. Общинность как черта организационной культуры. Быстрые реакции на изменение окружения. Проблемы самостоятельности и риска. Отражение феномена рыночного риска в организационных культурах.

Организационная культура крупных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты организационной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.

Развитие организационной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.

Управление организационной культурой, ее различными уровнями, возможность управления культурой. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры.

Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.

### **Тема 12. Управление социальным развитием предприятия**

Планирование социального развития предприятия. Организация планомерного воздействия социальных факторов на развитие предприятий. План социального развития предприятия. Обоснование целей и задач социального развития. Методология и методика социального планирования. Планирование социальной и профессионально-квалификационной структуры предприятия, улучшение условий труда, повышение жизненного уровня.

Прикладные социологические исследования в системе управления социальным развитием предприятия. Задачи и направления прикладных социологических исследований на предприятиях. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Базовые и локальные социологические исследования. Применение методов социологического исследования для решения экономических проблем организации. Социальный эксперимент.

Социальные программы организации.

### **Тема 13. Социальное прогнозирование в управлении**

Определение прогнозирования как вида социологических исследований. Уровни прогнозирования. Сущность и логическая структура прогноза. Специфика социального прогноза. Предмет социального прогнозирования. Объекты социологического прогнозирования (цивилизация, общество, группа). Классификация социальных прогнозов. Категориальный аппарат социального прогнозирования и его функции.

Роль социального прогнозирования в управлении. Прогноз и план. Значение социального прогнозирования для преобразования социальной практики. Прогнозирование и футурология: общее и различия. Классификация футурологических теорий. Организация прогностических исследований в нашей стране и за рубежом. Всемирная федерация исследований будущего и другие международные прогностические организации. Закономерности общественного развития — основа социального прогнозирования. Законы функционирования и развития и их роль в прогнозировании. Роль категорий «становление», «движение», «развитие», «устойчивость» и «изменчивость», «прогресс» и «регресс», «необратимость» и «повторяемость» в возникновении нового. Принципы диалектики и принципы прогнозирования. Категории общественной прогностики как логическая форма принципов социального прогнозирования. Функции категориального аппарата прогностики.

Социальное предвидение, как исходная стадия управления. Формы и функции научного предвидения. Методы и требования к социальному предвидению. Достоинства и ограничения интуиции в процессе управления.

### **Тема 14. Управление и эволюция организаций**

Теоретические подходы к организационной эволюции – креационизм (классическая экономическая теория), популяционная экономика, эволюционный институционализм (теория эволюционного изменения).

Замена адаптации селекцией в популяционной экологии. Структурная инерция организации. Причины инерции – надежность, подотчетность, воспроизводимость. Развитие популяции организаций в терминах популяционной экологии. Ниша. Плотность ниши. Уровень смертности организаций. Виды организаций. Первооткрыватели и последователи. Специалисты и дженералисты.

Эволюционное изменение организаций в теории Нельсона и Уинтера. Понятие рутин. Иерархия рутин. Рутин, навыки, тайное знание. Изменения рутин. Распространение рутин в отрасли. Рутинизация изобретений как задача управления. Роль крупных и малых организаций в эволюционном процессе.

Управление и «зависимость от пройденного пути». QWERTY-эффекты. Управление как разрушение традиций и следование им. Невозможность нахождения оптимального пути развития объекта управления в реальной экономике.

### **Тема 15. Общественное мнение как фактор эффективного функционирования управленческих структур**

Общественное мнение как социальный институт в системе социального управления. Объекты общественного мнения в сфере управления. Основные характеристики общественного мнения. Монизм и плюрализм в сфере экономики и управления. Механизм и каналы формирования общественного мнения в сфере экономики управления с учетом социально-экономической и политической ситуации в России. Манипуляция общественным мнением в интересах защиты интересов конкретных социальных корпоративных групп (в сфере управления). Влияние общественного мнения на экономическое поведение. Методы изучения общественного мнения в управленческой сфере деятельности. Использование общественного мнения в маркетинговых исследованиях. Доверие к руководителям разных сфер деятельности. Применение результатов опроса общественного мнения в сфере управления.

### **Тема 16. Использование социологических исследований для повышения эффективности управления**

Роль исследований в научной и практической деятельности человека. Информационное обеспечение систем управления.

Типы информации: оперативная и стратегическая; внутренняя и внешняя; первичная и вторичная.

Основные каналы информации: государственная статистика; ведомственная статистика; специальные исследования;

Внешняя и внутренняя информация. Кабинетное и полевое исследование. Компьютеризованные банки данных, Интернет-ресурсы. Издания профессиональных ассоциаций. Информация правительства, министерств и органов государственной власти. Публикации исследовательских организаций.

Критерии полезности: полнота; актуальность; доступность; степень достоверности; независимость; релевантность; достаточность.

Принципы предоставления информации: адресность; непрерывность; системность; неизменные параметры; наглядность.

Виды исследовательских проектов. Проект исследования, план работы, разведочное исследование, поисковое исследование, описательное исследование, временной ряд, каузальное исследование.

Современные информационно-коммуникационные технологии (информационные базы компаний и исследовательских, аналитических центров, агрегаторы научной и прикладной информации) в социологии управления: возможности и ограничения, направления использования при проведении социологических исследований в целях повышения эффективности управления на различных уровнях

### **Тема 17. Методология исследования управления интеграционными процессами в компании**

Постановка проблемы менеджмента и перечисление факторов, которые на нее влияют. Постановка цели исследовательского проекта: формулирование того, что необходимо узнать, важность этой информации связь с проблемой. Определение требования в отношении времени и стоимости: обоснование требуемых сроков и бюджета вместе с предполагаемым графиком работы. Описание технических приложений: любая статистическая или детализированная информация. Научная и практическая эффективность исследования.

## **10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине.**

### **Примерный перечень заданий для самостоятельной работы обучающихся:**

#### **Темы и задания для контрольных работ**

1. Объект и предмет социологии управления как отраслевой социологической дисциплины.
2. Основные задачи социологии управления.
3. Функции социологии управления. Междисциплинарный характер социологии управления.
4. История развития отечественных и зарубежных социологических концепций управления.
5. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития.
6. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления.
7. Эмпирическое и теоретическое знание в социологии управления. Возможности эмпирических методов в изучении управленческих взаимодействий.
8. Количественные и качественные методы исследования в социологии управления.
9. Организация как объект управления в трудах Ф. Т. Тейлора, А. Файоля, Т. Форда, Э. Мейо и др.
10. Теории организаций в трудах Э. Дюркгейма, И. Вебера, Т. Парсонса.
11. Школы научного управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль.)
12. Теория человеческих отношений. Хотторнский эксперимент. (А. Маслоу, Ф.Херцберг).
13. Основы общей теории систем. Предпосылки системного подхода в управлении (Г. Спенсер, А.А. Богданов, Берталанфи).
14. Системный анализ в управлении.

#### **Комплект заданий для контрольной работы**

*В курсе предусмотрено выполнение* трех контрольных работ и одной творческой работы. По каждой работе дается несколько вариантов (в зависимости от количества аспирантов). Ответ на вопросы должен демонстрировать владение теоретическим материалом за период контроля, знание основных понятий и концепций, знакомство с рекомендованной литературой, а также умение использовать полученные знания для анализа социальных, культурных, управленческих процессов

#### **Задание 1.**

Аспиранты должны представить и защитить проект собственной программы (методологической части) исследования управления. Особое внимание уделяется определению объекта как системы управления. Методологический раздел программы должен содержать следующие подразделы:

- Формулировка и обоснование проблемы.
- Степень изученности проблемы исследования.
- Определение объекта и предмета исследования.
- Определение цели исследования.
- Постановка исследовательских задач.
- Уточнение и интерпретация основных понятий.
- Описание объекта исследования как системы.
- Предварительный системный анализ объекта исследования.
- Развертывание рабочих гипотез\*.

Объем представленного раздела программы – не более 6 страниц.

Работа строго индивидуальная.

Цель исследования должна представлять собой конечный практический результат. Не допускается формулировка цели исследования, как задачи, то есть ради самого исследования, ознакомления или просто получения информации. Цель должна формулироваться, как «написание программы», «подготовка организационных изменений» и др.

Важно, чтобы все элементы программы согласовывались между собой и представляли собой единую систему.

В блоке "степень изученности проблемы исследования" аспиранты должны отобрать и систематизировать научные и прикладные исследования по теме исследования. При этом аспиранты должны показать знание и умение использовать под конкретную цель исследования различных типов информационных баз и агрегаторов научной и прикладной информации по социологии управления (как тех, на которые существуют институциональная подписка МГУ, так и открытых информационных баз).

### **Задание 2.**

**Методический раздел программы исследования. Разбор практических ситуаций. Презентация методической части исследования.**

Аспиранты должны представить и защитить проект собственной программы (методической части) исследования управления.

Методический раздел программы содержит общий логический план, на основе которого осуществляется переход от теоретических положений к использованию методов измерения, регистрации и анализа данных; упорядочивает методические средства и процедуры в соответствии с поставленными задачами, обеспечивает возможность сопоставления результатов разных исследований. Включает в себя следующие разделы:

1. Определение обследуемой совокупности (выборки).
2. Характеристика методов сбора информации.
3. Логическая структура инструментария для сбора этой информации.
4. Логические схемы обработки (использование компьютерных программ, протоколы, расшифровки и др.)

В представленной методической части программы должна четко прослеживаться логика: задача исследования – метод исследования – прогнозирование получаемой информации – выборка.

Общий объем раздела – 1-2 страницы. Описывать методы исследования не требуется.

Важно лишь отметить сам метод, его разновидность и обоснование его применения.

Заполнить таблицу

Задача	Детализация / решаемые вопросы	Методы	Выборка
Задача 1			
Задача 2			

### **Задание 3.**

Выполнение практической работы. Метод анализа документов. Содержательный анализ речей руководителей бизнес-структур. Контент-анализ освещения социальных проблем бизнес-организациями. Репутационный анализ речей руководителей.

Выполнение практической работы. Метод наблюдения за работой государственных структур (приема населения депутатами и др.)

### **Критерии оценки практических заданий**

Практическое задание	отлично	Практическое задание выполнено в строгом соответствии с планом. При разработке аспирант опирался на рекомендованную и дополнительную литературу, разнообразные источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулированные выводы и рекомендации обоснованы. Задание правильно технически оформлено.
	хорошо	Практическое задание выполнено в соответствии с планом. При разработке аспирант опирался только на рекомендованную литературу и источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, однако сформулированные выводы и рекомендации не полны / содержат отдельные неточности. Задание правильно технически оформлено.
	удовлетворительно	Выполнены не все части задания согласно плана, присутствует нарушения в техническом оформлении задания. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы
	неудовлетворительно	Практическое задание не выполнено или выполнено с грубыми содержательными и техническими ошибками.

### Критерии оценки самостоятельной работы.

#### Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре	отлично	Аспирант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающим задают дополнительные уточняющие вопросы.
	хорошо	Аспирант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.

	удовлетворительно	Аспирант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
	неудовлетворительно	Аспирант не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества.

## 11. Фонд оценочных средств

### Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

**Устный опрос.** Преподаватель ставит аспирантам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

#### Критерии оценки

Вид работы	Оценка	Описание критериев оценки
Устный опрос	отлично	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной и дополнительной литературы, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал и демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий. Принимает участие в подготовке и обсуждении докладов, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
	хорошо	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной литературы, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий.
	удовлетворительно	Аспирант изредка демонстрирует знание основной и рекомендованной литературы и/или принимает участие в обсуждении. На занятиях ведет себя откровенно пассивно.
	неудовлетворительно	Аспирант не готовится и не принимает участие в работе.

#### Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Трансформация системы управления человеческими ресурсами в информационном обществе.
2. Стратегическое развитие и корпоративное управление: структурные особенности и обеспечение баланса интересов.

3. Инновационные подходы к разработке системы корпоративной социальной ответственности.
4. Миграция населения как фактор развития современных организаций
5. Мотивационные программы в современной организации: структура и тенденции совершенствования.
6. Управление карьерой работников: корпоративные и национальные приоритеты.
7. Стратегическое лидерство: социально-управленческие основы и методы достижения.
8. Стейкхолдеры как инициаторы социальных изменений в организации.
9. Оценка персонала: стратегические и тактические подходы
10. Социальное неравенство и проблема принципала-агента в современных организациях.
11. Социальные приоритеты трансформации некоммерческих организаций в современной России.
12. Корпоративные инновации как фактор модернизации российского общества.
13. Управление креативностью как направление современного кадрового менеджмента.
14. Методы формирования имиджа и репутации организации.
15. Корпоративная культура российских организаций: традиции и инновации.

#### Критерии оценки эссе, реферата:

Эссе	отлично	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
	хорошо	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
	удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки.
	неудовлетворительно	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом

**Кейс-задача** - Роль высшего руководства и персонала в деятельности организации  
 Модели самооценки организации.

Критерии модели самооценки.

Критерии возможности

1 – Лидирующая роль руководства. Руководители организации всех уровней определяют предназначение организации, вырабатывают стратегию развития и способствуют ее реализации; как они формируют ценности, необходимые для достижения долгосрочного успеха, и внедряют их с помощью соответствующих мероприятий и личного примера; насколько они вовлечены в деятельность, обеспечивающую развитие и внедрение системы менеджмента организации.

2 – Политика и стратегия организации в области качества. Организация реализует свои предназначение и стратегию развития посредством ориентации на потребности заинтересованных сторон, разработку политики, планов, целей и процессов.

3 – Персонал. Организация управляет персоналом, развивает и использует его знания и потенциал на индивидуальном уровне, на уровне групп и всей организации; как она планирует виды деятельности в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также в целях эффективной реализации своих процессов.

4 – Партнерство и ресурсы. Организация планирует внутренние ресурсы и свои взаимоотношения с внешними партнерами и как управляет ими в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также в целях эффективной реализации своих процессов.

5 - Процессы, осуществляемые организацией. Организация проектирует процессы, осуществляет менеджмент процессов и совершенствует их в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также полного удовлетворения и создания ценности для своих потребителей и других заинтересованных сторон.

Критерии «результаты»: удовлетворенность потребителей качеством продукции и услуг; удовлетворенность персонала организации; влияние организации на общество; результаты работы организации.

**Кейс-задача:** Используя результаты исследований управления, размещенных на сайтах ведущих социологических центров и в СМИ предложить собственную классификацию видов исследований и интерпретации результатов

**Критерии оценки решения кейса.**

Решение кейса	отлично	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу.
	хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе

	удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
	неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

### **Деловая (ролевая) игра**

1 Тема (проблема): Презентация «технического предложения» по проведению эмпирического исследования

2 Концепция игры: группа разрабатывает проект эмпирического исследования по самостоятельно выбранной управленческой тематике. Определяет и обосновывает необходимость получения информации по проекту, обосновывает исследовательские методы, презентует исследовательский проект Заказчику.

3 Роли:

- Группа реализации проекта: социолог, аналитик, экономист, специалист по коммуникациям;

- Заказчик (требовательный, заинтересованный в получении необходимой информации);

4 Ожидаемый (е) результат (ы): умение работать в группе, уметь применять и обосновывать выбранные социологические методы исследования, уметь грамотно ставить вопросы и задания к предполагаемому результату работы, делать оценку эффективности будущего проекта, умение планировать исследовательскую работу.

### **Круглый стол: «Современные тенденции развития управления»**

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ различного типа российских и зарубежных публикаций, интернет-порталов, кейсов организаций, каждый аспирант формирует список наиболее значимых тенденций развития управления; разрабатывает аргументацию своего выбора.

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающейся данной проблематикой, предприниматели, консультанты по управлению, руководители организацией и т.д), внутри группы аспирантов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию. Остальные аспиранты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на ведущие тренды управления, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают тенденции. Итогом дискуссии становится согласованный список тенденции развития управления.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, уметь грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

### **Критерии оценки:**

- оценка **«отлично»** выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию.
- оценка **«хорошо»** выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры.
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры.
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Эффективные методы управления организацией («Мозговой штурм»)**

Концепция мозгового штурма: аспирантам предлагается тема для обсуждения «Эффективные методы управления организацией». Каждый из участников мозгового штурма должен высказать свои мысли, идеи по теме. Модератор из числа аспирантов фиксирует все высказывания на доске, не дает возможности участникам штурма их комментировать. Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника). Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано со слов участников. После завершения «мозгового штурма», необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить аспирантов обсуждать спорные/дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных аспирантов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения.

#### **Критерии оценки:**

- оценка **«зачтено»** выставляется аспиранту, если он активно участвовал в мозговом штурме, оценке результатов.
- оценка **«не зачтено»** выставляется аспиранту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

### **Б. Задания для промежуточной аттестации аспирантов:**

Промежуточная аттестация. Зачет ставится на основе выполнения 2-х типов заданий: защиты проекта и ответа на вопросы.

**А. Проект** (выполняется индивидуально или в малых группах): **«Анализ системы управления современной организацией»**. Аспиранты отбирают российскую или зарубежную компанию в качестве объекта исследования. По результатам выполнения проекта должен быть предоставлен отчет и презентация. Отчет должен включать:

1. Информацию об объекте исследования (организации) (в том числе, год образования, направления деятельности, положение на рынке, основные стратегические цели и задачи, общая численность персонала, основные стратегические цели и задачи в области управления человеческими ресурсами).

2. Характеристику организационной формы управления по следующим направлениям:

- руководство организации;
- система управления персоналом;
- взаимоотношения с партнерами, поставщиками и клиентами организации;
- влияние организации на общество;
- ресурсы организации;
- особенности корпоративной культуры (ценности, традиции, стандарты, негласные правила, каналы коммуникаций, и т.д.).

3. Выводы и рекомендации (анализ функциональных направлений системы управления организацией, выявление их сильных сторон (плюсов) и недостатков (областей для улучшения), анализ соответствия реализуемых в организации технологий и мероприятий по управлению миссии, стратегии и политике, а также общей стратегии организации. Разработка рекомендаций по решению выявленных в ходе анализа проблем).

#### **Оценка проекта**

Проект	Зачтено	Отчет выполнен по плану. Отчет логически выстроен правильно и написан хорошим научным языком. Аспирант демонстрирует свободное владение понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию. Выводы и рекомендации полны, структурированы.
	Не зачтено	Отчет выполнен не в соответствии со структурой плана. Отчет логически выстроен неграмотно и написан с грубыми стилистическими и орфографическими ошибками. Аспирант не владеет понятийным аппаратом дисциплины, не правильно ссылается или не ссылается на необходимые источники, не ориентируется в проблеме. Выводы и рекомендации не полны и не структурированы.

#### **Б. Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:**

##### **Примерный список вопросов для подготовки к зачету**

1. Основные социологические парадигмы управления.
2. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.
3. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.
4. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.
5. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.
6. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
7. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
8. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
9. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компании.

10. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
11. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
12. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
13. Социальный эксперимент в управлении.
14. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организации: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
15. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социально-диагностические технологии в управлении.
17. Символические взаимодействия в управленческой практике. *Роль бренда.*
18. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
19. Эмпирические исследования в системе управления.
20. Политические и электоральные исследования.
21. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.
22. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
23. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
24. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
25. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
26. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы "дальнего и ближнего" окружения, внутренняя подсистема корпорации).
27. Национальные модели управления корпорацией.
28. Функционирование организаций на международном рынке. Многонациональные корпорации и особенности построения системы управления.
29. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.
30. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организацией.
31. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.
32. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организации.
33. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.
34. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутинговых услуг. Построение карьеры работника в организации.
35. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.
36. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.

37. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.
38. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.
39. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы. Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления
40. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.
41. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.
42. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.
43. Стратегическое планирование развития организации. Социальная ответственность бизнеса. Нравственные принципы ведения предпринимательской деятельности.
44. Управление проектами. Социолого-маркетинговые исследования и их роль для экспертной оценки проекта.
45. Социометрические исследования в организации (Морено). Формальный и неформальный лидер. Ядро сплоченности в неформальной организации.
46. Управленческое консультирование. Рынок консалтинговых услуг. Основные направления управленческого консультирования организаций.
47. Деловые игры в сфере управления. Инновационные и имитационные игры и семинары. Тренинги.
48. Социальная политика государства. Модели социальной политики.
49. Понятие социальной сферы. Управление социальной сферой.
50. Социальная и государственная реклама. Социологические основы формирования рекламной кампании.

#### **Критерии оценки ответов на зачете:**

Ответ на зачете	Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие
	Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

#### **Вопросы кандидатского экзамена**

1. Основные социологические парадигмы управления.
2. Объект и предмет социологии управления как отраслевой социологической дисциплины. Основные задачи социологии управления. Функции социологии управления. Междисциплинарный характер социологии управления.
3. История развития отечественных и зарубежных социологических концепций управления.

4. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития.
5. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы и процедуры в социологии управления. Эмпирическое и теоретическое знание в социологии управления. Возможности эмпирических методов в изучении управленческих взаимодействий.
6. Количественные и качественные методы исследования в социологии управления.
7. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.
8. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.
9. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.
10. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.
11. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
12. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
13. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
14. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компании.
15. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
16. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
17. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
18. Социальный эксперимент в управлении.
19. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организации: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
20. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
21. Социально-диагностические технологии в управлении.
22. Символические взаимодействия в управленческой практике. *Роль бренда.*
23. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
24. Эмпирические исследования в системе управления.
25. Политические и электоральные исследования.
26. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.
27. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
28. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
29. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
30. Организация как объект управления в трудах Ф. Т. Тейлора, А. Файоля, Т. Форда, Э. Мейо и др.
31. Теории организаций в трудах Э. Дюркгейма, И. Вебера, Т. Парсонса.

32. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
33. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы "дальнего и ближнего" окружения, внутренняя подсистема корпорации).
34. Взаимодействие корпорации и стейкхолдеров (Г. Саймон). Национальные модели управления корпорацией.
35. Функционирование организаций на международном рынке. Многонациональные корпорации и особенности построения системы управления.
36. Вклад российских ученых в развитие социологии организаций: П. Сорокин, А.Богданов, Д. И. Гвишиани, В. Г. Подмарков, А. И. Пригожин, В.В.Щербина.
37. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.
38. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организацией.
39. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.
40. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организации.
41. Структурно-функциональный подход к анализу деятельности организаций.
42. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.
43. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутинговых услуг. Построение карьеры работника в организации.
44. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.
45. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.
46. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.
47. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.
48. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы. Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления
49. Школы научного управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль.) Теория человеческих отношений. Хотторнский эксперимент. (А. Маслоу, Ф.Херцберг).
50. Теория социального действия. Бюрократия как идеальная и эффективная система управления (М. Вебер).
51. Основы общей теории систем. Предпосылки системного подхода в управлении (Г. Спенсер, А.А. Богданов, Берталанфи). Системный анализ в управлении.
52. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.
53. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.
54. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.
55. Стратегическое планирование развития организации. Социальная ответственность бизнеса. Нравственные принципы ведения предпринимательской деятельности.
56. Управление проектами. Социолого-маркетинговые исследования и их роль для экспертной оценки проекта.

57. Социометрические исследования в организации (Морено). Формальный и неформальный лидер. Ядро сплоченности в неформальной организации.
58. Социальные проблемы: понятие и классификация. Значение социальных целей в управлении. Программно-целевое планирование в управлении социальными процессами.
59. Управленческое консультирование. Рынок консалтинговых услуг. Основные направления управленческого консультирования организаций.
60. Работа М. Вебера «Политика как призвание и профессия», ее основные идеи и значение для развития социологии управления. М. Вебер о рационализации управленческой деятельности.
61. Деловые игры в сфере управления. Инновационные и имитационные игры и семинары. Тренинги.
62. Социальная политика государства. Модели социальной политики. Понятие социальной сферы. Управление социальной сферой.
63. Социальная и государственная реклама. Социологические основы формирования рекламной кампании.

## **12. Ресурсное обеспечение дисциплины:**

### ***Основная литература***

1. Клементьев, Д. С. Социология и психология управления : монография / Д. С. Клементьев ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, [Фак. гос. упр. МГУ им. М. В. Ломоносова] - М. : АРГАМАК-МЕДИА, 2014
2. История и философия науки: учеб. пособие для аспирантов и соискателей учен. степени канд. наук : в 4 кн. : Кн. 3. История и философия социологии / [Д. С. Клементьев, Л. М. Путилова, Е. М. Осипов]. История и философия политики / Т. П. Лебедева / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Фак. гос. упр. . - М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009
3. Социология управления: фундаментальное и прикладное знание / [Тихонов А. В. и др.] ; Рос. акад. наук, Ин-т социологии, Центр социологии упр. и соц. технологий М. : Канон+, 2014
4. Менеджмент: век XXI : [сб. ст.] / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова М. : Магистр : ИНФРА-М, 2016
5. Виханский, О. С. Пришедшее время: заметки о разном / О. С. Виханский М. : Магистр, 2017

### **Дополнительная литература:**

- Барков, С. А.* Информационное общество как синтез организационных и рыночных начал : монография / Барков С. А. ; Акад. труда и соц. отношений М. : АТиСО, 2009
- Барков, С. А.* Формы организации бизнеса: монография / С. А. Барков, А. Х. Денильханов М. : У Никит. ворот, 2018
- Барков, С. А.* Монологи и диалоги о постмодерне и постмодернизме / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Моск. авиац. ин-т (нац. исслед. ун-т) М. : У Никит. ворот, 2019
- Богданов, А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука / А. А. Богданов ; под ред. Г. Д. Гловели М. : URSS : ЛЕНАНД, 2019
- Дафт Р., Мерфи Дж., Уилмотт Х.* Организационная теория и дизайн/Пер. с англ. СПб.: Питер, 2013.
- Деминг, В. Е.* Выход из кризиса: новая парадигма упр. людьми, системами и процессами : пер. с англ. / Эдвардс Деминг М. : Альпина Паблишер, 2014
- Драгунская, И.* Код завинчивания : Офисное рабство в России / Ирина Драгунская М. : Альпина паблишерз, 2010

*Друкер П.* Практика менеджмента. – М.:Манн, Иванов, Фербер, 2015.

*Коверт,Д.* 100 лучших бизнес-книг всех времен : о чем они и почему их следует прочитать : пер. с англ. / Джек Коверт и Тодд Саттерстен М.: Альпина паблишерз, 2011

*Магомедов,К. О.* Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом : монография / К. О. Магомедов, Т. А. Кононенко ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Ин-т гос. службы и упр., Фак. упр. персоналом и гос. службы, Каф. упр. персоналом. М. : Проспект, 2017

*Магомедов,К.О.* Социология и психология управления : учеб. пособие / К. О. Магомедов ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации М. : Изд-во РАГС, 2009

Методические рекомендации по формированию разделов основной образовательной программы аспирантуры по направлению подготовки 39.06.01 "Социологические науки" (на примере направленности (профиля) - "Социология управления" : учеб.-метод. пособие / [Барков, С. А. и др.] ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. М. : КДУ, 2016

*Мицберг Г.* Менеджмент. Природа и структура организаций.- М.:Эксмо, 2018

*Осеев,А. А.* Средства социологической диагностики в системе управления персоналом : Ч. 1. Значение социологических опросов, тестов и профиограмм (психограмм) в выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов / А. А. Осеев М. : Рос. ун-т дружбы народов, 2011

*Осеев,А. А.* Средства социологической диагностики в системе управления персоналом : Ч. 2. Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов / А. А. Осеев М. : РУДН, 2012

*Питерс,Т. Дж.* В поисках совершенства: уроки самых успеш. компаний Америки : пер.с англ. / Том Питерс и Роберт Уотерман-мл. М. : Альпина паблишерз, 2010

*Сафронов,А. П.* Социология управления. Изнанка деловой власти / А. П. Сафронов М. : URSS : ЛЕНАНД, 2017

Социология в системе научного управления обществом", всероссийский социологический конгр. (4; 2012; Москва). IV Всероссийский социологический конгресс "Социология в системе научного управления обществом", Москва, 2-4 февр. 2012 г. : материалы конгр. / под ред. М. К. Горшкова, В. И. Жукова, Г. В. Осипова М. : ИСПИ РАН, 2012

Социология управления : теорет.-прикладной толковый слов. / Ин-т социологии РАН, Центр социологии упр. и соц. технологий, Рос. о-во социологов, Науч.-исслед. ком. "Социология орг. и упр.", Науч.-исслед. ком. "Социология гор. и регион. развития" ; [ред.-сост. Е. И. Рабинович, А. В. Тихонов] ; отв. ред. А. В. Тихонов М. : URSS : КРАСАНД, 2015

*Судас,Л. Г.* Маркетинговые исследования в социальной сфере : Учеб. / Л.Г.Судас,М.В.Юрасова;Моск.гос.ун-т им.М.В.Ломоносова.Фак.гос.упр. М. : Инфра-М, 2004

Трансформация общества и проблемы управления : коллектив. моногр. / [Барков С.А. и др.] М. : Новый ключ, 2012

Учебное пособие для подготовки кадров высшей квалификации по специальности 22.00.08 - "Социология управления" / [Уржа О. А. и др.] ; под ред. Уржа О. А. ; Рос. гос. соц. ун-т М. : Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2012

*Юрасова,М. В.* Интегрированные системы исследований: монография / М. В. Юрасова ; Федер. гос. автоном. образоват. учреждение высш. образования "Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) М-ва иностр. дел. Рос. Федерации", Каф. социологии М. : МГИМО-Университет, 2018

Юрасова, М. В. Управленческое консультирование: Социол. методы и технологии / М. В. Юрасова. - М.: Наука, 2001

Ядов В. А. Некоторые социологические основания для предвидения будущего российского общества. - В кн.: Россия реформирующаяся. - М.: Academia, 2003

### Литература на иностранных языках<sup>1</sup>

Argyris C. Organization and Innovation. – Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1965.

Braverman H. Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. – N.Y. & L.: Monthly Review Press, 1974.

Burke W.W. Organization Development: Principles and Practice. – Boston, Toronto: Little, Brown and Co., 1982.

Chandler A.D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. – Cambridge, Mass., 1962.

Douma S., Schreuder H. Economic Approaches to Organizations. - Prentice Hall, 2002

Guillen M.F. Models of Management: Work, Authority and Organisation in a Comparative Perspective. – Chicago: University of Chicago Press, 2007.

Hannan M., Freeman, J. Organizational Ecology. – Harvard University Press, 1989.

Huczynski A., Buchman D. Organizational Behaviour. – Prentice Hall, 2008.

Morgan G. Organizations in Society. – Polgrave, 2001.

Woodward J. Industrial Organizations: Theory and Practice. – Oxford: Oxford University Press, 1980.

### Интернет-ресурсы

<http://www.isras.ru/> - Институт социологии РАН

<http://socyus.ru/> - Сайт социологии управления

<http://socioline.ru> - Электронная библиотека по социологии с оригинальными материалами и коллекцией тематических ссылок.

<http://www.i-u.ru> Русский Гуманитарный Интернет-Университет

<http://www.socinf.narod.ru/> - сайт социологов РГСУ

<http://sociology.extrim.ru/> ПАРАДИГМА: Сетевой клуб социологов.

<http://orel.rsl.ru/> - Открытая русская электронная библиотека.

<http://socis.isras.ru/> - журнал "Социологические исследования"

<http://www.ecsocman.edu.ru> - Портал «Социология, экономика, менеджмент»

<http://www.bossmag.ru> - Журнал «БОСС. Бизнес: Организация, Стратегия, Системы». Аналитическое бизнес-издание. Раздел «Профессия – Босс»

**13. Язык преподавания – русский.**

**14. Автор: к.с.н., доцент Юрасова М.В., д.с.н., проф. Барков С.А.**

**15. Преподаватели: д.с.н., проф. Барков С.А., к.с.н., доцент Юрасова М.В.**

### Приложение.

#### Перечень оценочных средств

№/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
-----	----------------------------------	--	---

<sup>1</sup> Источники доступны через институциональную подписку МГУ на агрегаторы научной литературы EBSCO и JSTOR

1	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов, сообщений
2.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
3	Деловая/ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тренинг навыков и возможностей и групповой работы Итоговая контрольная работа
4	Кейс-задание	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задания
5	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии полемики, диспута, дебатов
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может	Темы групповых и/или индивидуальных проектов

		выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	
--	--	---	--

**Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
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)	<p><b>УМЕТЬ:</b> анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>круглый стол; развернутая беседа; ролевая игра и практические задания; разбор практической ситуации, доклады/сообщения; практические задания.</p>	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способность задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности (ОПК-1)	<p><b>Уметь:</b> проводить научные и прикладные исследования в сфере профессиональной деятельности с соблюдением существующих этических и правовых норм</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять различные стратегии</p>	<p>Мозговой штурм, круглый стол, ролевая игра, проект для промежуточной аттестации</p>	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11

	предотвращения конфликтных ситуаций при осуществлении взаимодействия		
способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3)	УМЕТЬ: применять современные методы, инструменты и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности в социологии управления	эссе; практическое задание; разбор практической ситуации, проект для промежуточной аттестации	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способность определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта (ОПК-4);	ЗНАТЬ: актуальные зарубежные и отечественные фундаментальные и прикладные исследования в области социологии управления УМЕТЬ: обобщать и систематизировать передовые достижения научной мысли и основные тенденции социальной практики для определения перспективных направлений развития и постановки актуальных задач исследований в социологии управления	Устный опрос, контрольные работы, реферат, круглый стол, разбор практической ситуации, практическое задание	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-6)	ЗНАТЬ: современные социологические методы исследования, социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования УМЕТЬ: использовать современные социологические методы исследования,	Устный опрос; эссе; практическое задание; проект для промежуточной аттестации	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11

	социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для формирования рекомендаций, предложений в планы развития социальных систем разных уровней		
владением методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК-1)	<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b> 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, социальные группы и организации.</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений</p>	Контрольные работы; доклады с мультимедийной презентацией; кейс, практическое задание; мозговой штурм, проект для промежуточной аттестации	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
владение культурой научного исследования в области научной специальности, в том числе с использованием	Знать: современные способы использования информационно-коммуникационных технологий (информационных баз, агрегаторов научной и	Задание №1 из комплект заданий для контрольной работы	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11

<p>на новейших информационно-коммуникационных технологий (ПК 2)</p>	<p>прикладной информации) в сфере социологии управления</p>		
<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).</p>	<p><b>УМЕТЬ:</b> выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций <b>ВЛАДЕТЬ:</b> социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления, в частности на управление человеческими ресурсами и достижения синергетического эффекта</p>	<p>практическое задание; кейс; задания в мини-группах; эссе и задания; проект для промежуточной аттестации</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>

## **Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

*По курсу проводится по три семестровых контрольных среза. Каждый срез складывается из оценки выполнения всех заданий и решения задач.*

Промежуточная аттестация предполагает выполнение не менее трех практических работ с использованием социологических данных.

Предполагается, что данный вид учебной деятельности укрепит: 1) представления аспирантов о социальной значимости профессии социолога, 2) понимание сущности и значение информации в развитии современного общества, 3) навыки использования основных положений и методов социально-экономических наук при решении профессиональных задач в области социологии; 4) навыки работы с компьютером как средством управления информацией, способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

Качественное выполнение практических работ будет способствовать формированию общекультурных и профессиональных компетенций.

Практическая работа состоит из трех частей – расчетной, аналитической и прогностической. Каждая составляющая ориентирована на формирование различного типа компетенций, знаний и умений.

Расчетная составляющая – аспиранты производят расчеты статистических и социологических показателей, рейтингов в рамках заданной темы. Цель – формирование профессиональных навыков работы с цифровым материалом, формирование умения обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций в области социального развития; развитие способности применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по анализу статистической информации.

Аналитическая составляющая – по имеющимся данным аспиранты составляют таблицы, строят графики и диаграммы, т.е. представляют информацию в табличной и графической форме. Цели: 1) развитие способности к восприятию, обобщению, анализу информации 2) формирование готовности аспирантов участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Прогностическая составляющая – аспиранты анализируют социологические данные, данные официальной статистики, пишут выводы по работе. Цели: 1) развитие способности к восприятию, обобщению, анализу информации ; 2) формирование умения логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, 3) формирование умения обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций в области социального развития; 4) развитие способности использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач.