

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет
Магистерская программа "Социальные технологии современного управления"

УТВЕРЖДАЮ

(декан)

_____/Н.Г. Осипова/

« ____ » _____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«Современные проблемы социального управления»
«Modern problems of the social management»**

**Уровень высшего образования:
Магистратура**

**Направление подготовки (специальность):
39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ**

**Направленность (профиль) ОПОП:
«Социальные технологии современного управления»**

**Форма обучения:
Очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
На заседании Учёного Совета факультета
(протокол № 3 от 17 марта 2022 г.)

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология (уровень магистратуры) в редакции приказа МГУ от 11 сентября 2019 года № 1109.

Год приёма на обучение: 2022.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному циклу вариативной части (обязательная дисциплина направленности), 2 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия: освоение дисциплин: «Современные социологические теории и школы», «Теоретические подходы к конструированию социологического исследования».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесённые с требуемыми компетенциями выпускников.

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
<p>ОПК 3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально-значимые проблемы, вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий</p>	<p>ОПК 3.1. Анализирует, объясняет и прогнозирует социальные явления и процессы на основе научных теорий, концепций и подходов</p>	<p>ЗНАТЬ: принципы и приёмы структурирования и интеграции знаний из различных научных областей применительно к исследованию социальных общностей, институтов и процессов, общественного мнения УМЕТЬ: использовать знания социологической теории, методологии и методов для исследования социальных общностей, институтов и процессов, общественного мнения</p>
	<p>ОПК 3.2. Выявляет социально-значимые проблемы и предлагает пути их решения на основе комплексного анализа данных и социальных технологий</p>	<p>УМЕТЬ: выявлять социально значимые проблемы на основе социологической теории ВЛАДЕТЬ: навыками систематизации и сравнительного анализа методов социального управления применительно к различным социальным общностям и процессам</p>
<p>ОПК 4 Способен осуществлять консалтинг и проводить социологическую экспертизу разработанных и принимаемых к реализации проектов, социальных программ, нормативных правовых актов, методических материалов</p>	<p>ОПК-4.2. Консультирование по вопросам применения результатов социологических исследований</p>	<p>УМЕТЬ: применять инструменты консультирования для конструктивного преобразования социальной реальности с учетом научной объективности и социальной ответственности социолога</p>

<p>ПК-1 Способен определять теоретическую базу и методологию социологического исследования на основе актуальных концепций, теорий, моделей и подходов</p>	<p>ПК-1.1. Определяет теоретико-методологическую базу социологического исследования на основе актуальных концепций, теорий, моделей и подходов</p>	<p>ЗНАТЬ: классические и современные социологические концепции, теории, модели и подходы, основные тенденции развития социологического инструментария ЗНАТЬ: исторические парадигмы, особенности эволюции и тенденции развития социального управления на государственном и корпоративном уровнях УМЕТЬ: оценивать возможности и ограничения классических и современных подходов и теорий для решения исследовательских и прикладных задач</p>
<p>ПК-3 Способен интерпретировать социальную, экономическую, демографическую и другую релевантную информацию, а также результаты, полученные в ходе собственного социологического исследования в соответствии с выбранным концептуальным подходом</p>	<p>ПК-3.1. Анализ, интерпретация информации и данных социологических исследований</p>	<p>УМЕТЬ: собирать и систематизировать, критически оценивать поступающую информацию на основе знания базовых методологических подходов в социологии управления для поиска эффективных решений социальных проблем, избегать автоматического применения стандартных приемов при решении исследовательских задач</p>
<p>М-ПК-1 Способен применять социологические методы для диагностики современных проблем социального управления на макро- и микро уровнях, включая выявление управленческих патологий</p>	<p>М-ПК 1.1. Применение социологических методов для диагностики современных проблем социального управления на макро и микро уровне, включая выявление управленческих патологий</p>	<p>УМЕТЬ: собирать и систематизировать информацию на основе знания методологических подходов в социологии управления и социологических методов для решения социальных проблем</p>
<p>М-ПК-3 способен осуществлять организационные изменения и принимать инновационные решения на основе социологической информации с учетом особенностей социокультурного контекста, интересов различных социальных групп и этических требований</p>	<p>М-ПК 3.1. Реализация организационных изменения и разработка инновационных решений на основе социологической информации с учетом особенностей социокультурного контекста, интересов различных социальных групп и этических требований</p>	<p>УМЕТЬ: анализировать управленческие решения, используя мультипарадигмальный подход и современную постмодернистскую методологию социального управления УМЕТЬ: выявлять реальные потребности и интересы различных социальных групп, лежащих в основе предлагаемых управленческих решений</p>

4. Формат обучения: очная.

5. Объём дисциплины (модуля) составляет 5 з.е., в том числе 48 академических часов, отведённых на контактную работу обучающихся с преподавателем, 132 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических часов и виды учебных занятий:

№	Тема:	Всего (часы)	В том числе:				Форма текущего контроля успеваемости
			Всего	Лекции	Семинары	Самостоятельна я работа	
<u>Раздел 1. Постмодернизация социального управления</u>							
1	Сущность и структура социального управления	20	3	1	2	17	устный опрос, реферат
2	Тенденции развития социального управления на государственном уровне	20	5	1	4	15	устный опрос, реферат
3	Эволюция социального управления на корпоративном уровне	20	6	2	4	14	устный опрос, развернутая беседа
4	Современный рынок управленческих идей	20	6	2	4	14	устный опрос, дискуссия
5	Тенденции развития менеджмента в постиндустриальном обществе	20	6	2	4	14	устный опрос, эссе, внутрисеместровая аттестация
<u>Раздел 2. Современные проблемы и методы социального управления</u>							
6	Организация и рынок как объекты современного управления	20	6	2	4	14	устный опрос, групповой проект

7	Гибридные организационно-рыночные формы координации социально-экономической деятельности	20	6	2	4	14	устный опрос, реферат
8	Методология управления интеграционными процессами в организации	20	6	2	4	14	устный опрос, решение кейса
9	Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента	20	4	2	2	16	устный опрос, индивидуальные задания
	Промежуточная аттестация (экзамен)						
	ИТОГО:	180	48	16	32	132	

п/п	Раздел	Содержание (темы)
Раздел 1. Постмодернизация социального управления		
1	Тема 1. Сущность и структура социального управления	<p>Социальное управление как феномен, присущий различным общностям людей. Целеполагание, организация, контроль как базовые элементы социального управления. Зависимость социального управления от культурных ценностей, личности руководителя, социально-экономического контекста. Воздействие на человека как общее направление любых видов социального управления. Управление и сосуществование. Диалектика субъекта и объекта социального управления. Социальное управление и демократия. Скалярный принцип распределения власти и делегирование полномочий.</p> <p>Глобальный уровень социального управления. Проблема создания всемирного государства. Глобальные социально-экономические процессы и глобальные проблемы как объекты социального управления. Сетевые методы регулирования глобальных процессов - «большая восьмерка», «большая двадцатка», БРИКС, международные форумы (Давосский, Петербургский и др.). Национальные государства и многонациональные компании на глобальном рынке. Проблема национального суверенитета в социальном управлении.</p> <p>Государственный уровень социального управления. Регулирование общественных процессов на определенной территории как базовая цель государственного управления. Проблема критериев эффективности государственного управления. Развитие проектов в рамках современного государственного управления в России и за рубежом.</p> <p>Корпоративный уровень социального управления. Ориентация на прибыль как приоритет</p>

		корпоративного управления. Прибыльность и устойчивость бизнеса. Развитие корпоративной социальной ответственности. Экономическая и социальная эффективность корпораций.
2	Тема 2. Тенденции развития социального управления на государственном уровне	<p>Исторические попытки построения теории управления по канонам классической науки. Варианты апробирования теории. Экономическая теория и теория управления: взаимодействие и противоречия. Прагматические аспекты теории управления и ее формально-логическая методология. А.Смит и управление в эпоху свободного рынка. Допущения экономической классики и проблемы социального управления. Рынок как неуничтожимый механизм. Распределение ресурсов согласно компетентности игроков и их способности конкурировать на рынке. Проблемы свободного рынка: экономические кризисы, монополизация, социальная напряженность, политическая неустойчивость. Дж.М. Кейнс и государственное регулирование. Отрицание аксиом А.Смита. «Видимая» и «невидимая» руки рынка. Кейнсеанский консенсус и образование «золотого миллиарда». Проблемы государственного регулирования: инфляция, рост налогов, бюрократизация общественной жизни, поддержка неэффективных предприятий, отсутствие стимулов к производительному труду. Неолиберализм как идеология социального управления. Универсальность аксиом неолиберализма. Неолиберальный консенсус в мире в 1980-90-е годы. Творческое возрождение классических идей Ф.Хайеком и М.Фридманом. Проблемы неолиберализма: рост неравенства доходов (внутри стран и между странами), коррупция и воровство в процессе приватизации, потеря конкурентоспособности национальными экономиками развивающихся стран, политическая зависимость от Запада. Кризис 2008 года и формирование рынка макроэкономических идей. Отсутствие претензий на формирование универсальной теории, работающей о всех странах. Конец «догоняющего» развития. Национальные культуры и модели экономики.</p>
3	Тема 3. Эволюция социального управления на корпоративном уровне	<p>Классическая теория организации и управления. Принципы научного менеджмента Ф.Тейлора. Научный и традиционный менеджмент. Концентрация "мыслительного" компонента деятельности у администрации предприятия. Стандартизация и централизация как основа эффективного управления. Технические и организационные нововведения, использованные Тейлором для повышения производительности труда. Марксистская интерпретация тейлоризма (Г.Браверман). Деграция труда и контроль над массами как приоритеты «научного менеджмента».</p> <p>Доктрина «человеческих отношений». Значение Хоторнских экспериментов для развития теории менеджмента. Соотношение рационалистического и гуманистического подходов к управлению людьми. Необходимость исследования неформальных структур организации для успешного достижения её целей. Критика жёсткой иерархии и формализации производственных процессов. Доктрина «человеческих отношений» и японский менеджмент.</p> <p>Системный, структурный и ситуационный подходы к социальному управлению на микроуровне. Применение структурного функционализма к исследованию менеджмента.</p>

		Социотехническая модель организации (Тавистокский институт). Проблема соответствия технологии, структуры и межличностных взаимодействий в организационном подразделении. Ситуационные теории менеджмента. Определение факторов составляющих управленческую ситуацию. Ситуационное понимание функций управления и связующих процессов в организации.
4	Тема 4. Современный рынок управленческих идей	<p>Современный рынок теории менеджмента. Отказ о 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 менеджменте. Рынок консультантов и рынок «гуру менеджмента». Маркетинговые аспекты продвижения управленческих идей.</p> <p>Всеобщий менеджмент качества. Истоки формирования менеджмента качества в 1980-х годах. Активизация творческой деятельности подчиненных. Многообразие определений качества. Эволюция подходов от качества продукции к качеству менеджмента. Международные стандарты качества. Процесс стандартизации систем управления в современных условиях.</p> <p>Реинжиниринг бизнес-процессов. Процессный подход к менеджменту. Реинжиниринг и оптимизация. Выявление лидеров бизнес-процессов. Элитарные основы практики реинжиниринга. Этапы реинжиниринга. Реинжиниринг и трансформация структур управления. Использование информационных технологий в реинжиниринге компании. Результаты реинжиниринга.</p> <p>«Самообучающаяся организация». Феномен организационного знания. Процесс устаревания знаний. Управление знаниями и креативностью. Административные и идеологические аспекты реализации концепции «самообучающейся организации». Организация непрерывного обучения работников компаний. Менеджер как тренер. Обучение как решение организационных проблем.</p>
5	Тема 5. Тенденции развития менеджмента в постиндустриальном обществе	<p>Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Кризис вертикальной интеграции. Прозрачность границ организаций для внешних рынков.</p> <p>Тенденция к участию в прибылях всего персонала фирмы. Участие в прибылях как гибридная организационно-рыночная форма мотивации. Значение кампаний по приватизации начала 1980-х годов в Великобритании и других европейских странах. Организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. «Профит-шеринг» и традиционная премиальная система. Бонусы от прибыли фирмы как средство приобщения работников к глобальным организационным целям.</p> <p>Производственная демократия. Повышение роли самоуправляемых групп и команд в организации.</p>

		<p>Корпоративное управление и внедрение рыночных начал в структуру принятия стратегических решений.</p> <p>Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и проектные структуры. Формализация неформальных связей и развитие организационных сетей. Постиндустриальные преобразования организационных структур. Сокращение уровней управления. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.</p> <p>Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Сокращение транзакционных издержек и повышение доступности рынка как социально-экономического института. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике. Глобализация бизнеса и различные подходы к решению проблем географической и культурной диверсификации.</p>
Раздел 2. Современные проблемы и методы социального управления		
6	<p>Тема 6. Организация и рынок как объекты современного управления</p>	<p>Особенности неинституционального понимания экономических и управленческих процессов. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жёсткое 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.</p> <p>Неолиберализм и взаимозаменяемость организаций и рынков. Достижение целей социального управления посредством использования институтов организации и рынка. Рынок и саморазвития управляемой системы. Организация и предсказуемость развития объекта управления.</p> <p>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.</p> <p>Организационное и рыночное сознание. Классическая наука как символ организационного сознания, построенного по принципу пирамиды – от аксиом к конкретным вычислениям. Утопическое дознание Обыденное организационное сознание и определение дохода человека его статусом. Постмодернизм как нарождающаяся форма рыночного создания. Обыденное рыночное сознание и принцип определения социального статуса человека его доходом.</p>
7	<p>Тема 7. Гибридные организационно-рыночные формы координации социально-</p>	<p>Вхождение организации внутрь рынка. Организованные рынки. Государственное регулирования экономики – сильные и слабые формы (государственное лицензирование деятельности предприятий). Олигополистические рынки, возможность сговора и организации. Рынки, контролируемые организованной преступностью.</p>

	экономической деятельности	<p>Вхождение рынка внутрь организации. Жесткие и мягкие формы гибридов. Холдинги и кейрецу. Контрактные системы (лицензирование, франчайзинг, контракты на управление и др. Организационные сети.</p> <p>Частные случаи организационных рынков. Внутренний рынок товаров и услуг. Трансфертные цены. Увеличение прибыли и усиление инициативы подразделений за счет создания такого типа рынков. Проблемы внутренних товарных рынков. Возможность замены внутренних рынков внешними. Внутрикorporативный рынок изобретений и технологий. Сложность оплаты за инновации. Централизация инновационной деятельности. Конкуренция с внешними изобретениями и вопросы коммерческой тайны и авторских прав. Внутренний рынок капитала. Дивизиональная структура компании как идеальное воплощение внутреннего рынка капитала. Конкуренция подразделений за инвестиции. Проблемы размещения внутренних инвестиций. Внутренний рынок трудовых ресурсов. Планирование карьеры и размещение рабочей силы. Внутренний набор кадров. Крупные корпорации и естественные монополии как рынки человеческих ресурсов. Внутренние трудовые рынки и специфика отрасли. Образовательные программы на внутренних рынках.</p>
8	Тема 8. Методология управления интеграционными процессами в организации	<p>Организация как совокупность механизмов координации экономической деятельности. Базовые механизмы координации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Контроль результатов деятельности. Высокая стоимость стандартизации работ и постоянного контроля. Результаты и мотивация. Вопрос доверия к подчиненному. Контроль за подразделениями. Управление по результатам.</p> <p>Соотнесение знаний и умений – контроль посредством квалификации. Обучающие программы как механизм координации. Возможные противоречия со стандартизацией работ. Новое качество труда и рабочей силы. Самокоординация работников на основе общих целей, знаний и языка. Проблема данного типа координации внутри подразделений.</p> <p>Координация посредством норм, ценностей и общей культуры. Высшая форма синергетического эффекта. Приверженность организации и «промывание мозгов». Стандартизация работ и развитие</p>

		<p>организационной культуры – противоречие или взаимодополнение.</p> <p>Групповая координация. Группа равных как экономический и управленческий феномен. Групповая деятельность и проблема «безбилетника». Групповое давление и групповая мотивация. Свободный обмен информацией в группе как основа выработки инновационных решений. Техники групповой работы. Проблематичность групповой координации как основы развития организации.</p> <p>Типы организаций на основе превалирования механизмов координации. Предпринимательская, централизованная организация. Машинная, бюрократическая организация. Профессиональная организация. Диверсифицированная, децентрализованная организация. Инновационная организация. Миссионерская организация.</p> <p>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.</p>
9	<p>Тема</p> <p>9.</p> <p>Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента</p>	<p>Представление о фирме как о едином целом. Цель фирмы – максимизация прибыли или стоимости для владельцев. Поиск равновесия (оптимума) Парето как задача менеджера, стимулируемого совершенным рынком.</p> <p>Поведенческая теория фирмы. Фирма как коалиция участников. Оправдание ожиданий участников – основа существования фирмы. Взносы участников и их компенсации. Материальные и нематериальные компенсации. Зависимость ожиданий от современного размера компенсаций и компенсаций, выплачиваемых в других организациях. Риск смены фирмы и неполнота информации. Отсутствие единой цели у организации.</p> <p>Стейкхолдерская модель организации. Различия между стейкхолдерами. Менеджмент как особая категория участников организации. Принятие решений как «выторговывание» вариантов. Переговорная сила. Организационный «люфт» (slack). Ограничения на переговорах.</p> <p>Проблема принципала-агента. Различные трактовки проблемы. Политические особенности функционирования открытых акционерных обществ как самой крупной формы организации бизнеса. Собрание акционеров, совет директоров, менеджмент, исполнительный директор как органы управления. Причины усиления внимания к проблемам корпоративного управления в XXI веке. Корпоративные скандалы: их причины и последствия. Легальные и нелегальные доходы топ-менеджмента. Пути решения проблемы принципала-агента: повышение зарплаты топ-менеджеров, усиление контроля и др.</p>

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

Контрольные вопросы:

- Социально-экономические последствия эпохи свободного рынка.
- «Невидимая рука рынка» и социальное управление.
- Марксизм как методология социального управления.
- Социально-управленческие проблемы плановой экономики.
- Кейнсианство и социальное управление.
- Типы экономических систем. Подвиды смешанной экономики.
- Социально-экономические проблемы государственного регулирования.
- Неолиберализм как социально-управленческая стратегия.
- Базовые проблемы неолиберализма.
- Социальное управление в период экономического кризиса.
- Организационные причины экономического кризиса.
- Институционализм и социальное управление. Эффект Веблена.
- Социально-управленческие идеи Э.де Сото.
- Организация и рынок в различных сферах общественной жизни.
- Информация в управлении социально-экономическими процессами. Неопределенная, скрытая, сложная информация.
- Эффект «предвзятого выбора» (adverse selection) в социальном управлении.
- Моральная опасность (moral hazard) и проблемы социального страхования.
- Особенности координации деятельности внутри организации.
- Вертикаль власти как механизм координации. Предпринимательские фирмы.
- Стандартизация (унификация) заданий как механизм координации. Машинная бюрократия.
- Стандартизация операций и деградация труда (Браверманн и теория трудового процесса).
- Бюрократия как социально-управленческий феномен (М.Вебер и Астонские исследования).
- Координация результатов деятельности как механизм координации. Диверсифицированные, дивизиональные организации.
- Стандартизация знаний и умений как механизм координации.
- Стандартизация норм и ценностей как механизм координации.
- Социальное управление и трансакционные издержки. Виды издержек.
- Феномен оппортунизма в социальном управлении.
- Ограниченная рациональность и управление. Социальные ограничения рациональности.
- Теория игр в социальном управлении и политике.
- Экономическая интерпретация аукциона как инструмента социального управления. Виды аукционов.
- Стейкхолдерская модель организации. Взаимодействие участника с организацией.

- Максимизация и сатисфакция как цели существования фирмы.
- Агентская теория фирмы.
- Вознаграждение менеджмента и организационная эффективность.
- Всеобщий менеджмент качества как управленческая парадигма.
- Реинжиниринг бизнес-процессов в современном управлении.
- Концепция самообучающейся организации.
- Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности.
- Оптимизация корпоративного управления и работы совета директоров компании.
- Тенденции возникновения инноваций в современном социальном управлении.

Пример развернутой беседы:

Развернутая беседа «Фордизм: прошлое в настоящем и будущем».

План беседы:

1. Американские истоки фордизма.
2. Интернационализация фордизма.
3. Фордизм в СССР.
4. Фордизм в постиндустриальном обществе (Китай, Индия, Бангладеш и др.).
5. Возможна ли «новая индустриализация» без фордизма?

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ рекомендованных преподавателем российских и зарубежных публикаций по проблемам актуальности фордистских подходов к организации и управлению, магистрант формирует свою точку зрения относительно актуальности данной парадигмы в социальном управлении. Затем в ходе обсуждения на семинаре магистранты выводят общее представление о наиболее вероятном будущем фордизма в современном мире.

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех магистрантов по выдвинутой проблеме с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления магистрантов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Задания по типу «кейс-стади»

Кейс «Менеджмент в современном дискаунтере»

Если розничная сеть хочет быть доступной для широких масс покупателей, она должна быть высокотехнологичной. Так считают в сети «Пятерочка» и претворяют этот тезис в жизнь.

В «Пятерочке» все скромно. Офисом одному из топ-менеджеров этой крупнейшей (по числу магазинов) розничной

продовольственной сети страны до недавнего времени служила небольшая комната, где из обстановки — только простой конторский стол, протертое кресло и книжный шкаф. Молва приписывает владельцу этого кабинета фразу: «Нашему покупателю не важно, в каком кресле я сижу. Ему важно купить себе продукты по низким ценам».

В офисных помещениях повсюду висят по-суворовски сформулированные лозунги «Говори кратко — уходи быстро», «Выбирай приоритеты», «Концентрируйся». Должностные инструкции предписывают рядовому сотруднику принимать решение за три минуты, менеджеру среднего звена — за два часа, вице-президенту — за шесть часов. Решение на уровне компании принимается за сутки. Пристрастие «Пятерочки» к скоростному бизнесу заставило ее создать собственное строительное подразделение: магазины ей нужно строить за четыре месяца, а ни один подрядчик на это не способен.

События, которые в других фирмах сочли бы примером чрезвычайного трудового энтузиазма, в «Пятерочке» считают чем-то само собой разумеющимся. Так, однажды кто-то, не исключено, что конкуренты с оптовых рынков, поджег два универсама «Пятерочки». Эксперты-строители подсчитали, что на восстановление объекта потребуется два месяца, «пятерочники» же привели магазин в порядок за двенадцать дней. «Наши управленцы — многие из них морские офицеры — просто применили свои знания по спецкурсу „Борьба за живучесть корабля“, который преподается в морских вузах», — объясняет вице-президент компании.

По разнообразию ассортимента «Пятерочка» продолжает уступать супермаркетам «для среднего класса». Но это тоже следствие приверженности принципу работать для большинства в этой стране. Если наценка в компании в среднем составляет 10—12%, то в обычных супермаркетах — около 40%.

Основной резерв и извлечения прибыли, и экономии в «Пятерочке» — жестко прописанные правила внутреннего распорядка. Расписано буквально все, вплоть до количества слов, необходимых и достаточных в деловом общении. В фирме разработан глоссарий для сотрудников, состоящий из двухсот терминов. Из него сознательно исключены многие сложные и «умные» понятия современного языка бизнеса. Считается, что работники не должны тратить время на прояснение смысла высказываний собеседников. А то, неровен час, можно и убытки понести из-за элементарного непонимания между коллегами.

Документами с описанием бизнес-процессов «Пятерочки», напротив, можно наполнить два объемистых чемодана. Описание бизнес-процессов предельно детализировано. До секунд разработаны нормативы погрузочно-разгрузочных работ автотранспорта в магазинах. В правилах для грузчика указан кратчайший путь через зал в подсобку даже на тот случай, если грузовик с товаром подошел не к черному, как обычно, а к основному входу: мимо каких полок проходит где сворачивать влево, где вправо.

Менеджмент дискаунтера полагает, что после того, как весь массив бизнес-процессов был переведен на язык алгоритмов, «Пятерочка» превратилась в *компанию-микросхему*. Задача сейчас в том, чтобы микросхема потребляла как можно меньше энергии и была гармонично связана с внешним миром. Уровень издержек в магазинах «компаний-микросхем», как утверждают менеджеры, в пять раз ниже, чем в типичном универсаме. Кроме того, «компанию-микросхему» легко тиражировать. Поэтому «Пятерочка» активно развивает франчайзинговую сеть.

Экономить, конечно же, нужно, но не до потери здравого смысла. Так для я распределительного центра в Питере покупается самое дорогое оборудование, нанимаются самые дорогие западные компании для инжиниринговых работ. В компании считают, что грузчик в будущем должен стать высокооплачиваемым специалистом. Это вопрос эффективности и культуры компании. Сейчас грузчик — низкооплачиваемый рабочий — необразованный, пьющий, мотивировать его на хорошую работу крайне сложно. У менеджмента фирмы

при этом есть представление об идеальном грузчике: им будет отставной непьющий майор российской армии сорока лет. Только он будет уже называться оператором склада управлять логистикой с помощью компьютера, а получать будет полторы тысячи долларов.

В «Пятерочке» думают, что регламентация не только никого не связывает по рукам и ногам, а наоборот, дает простор инициативе. И правда, как только какой-либо бизнес-процесс тщательнейшим образом опишут, тут же приступают к его оптимизации. Ведь алгоритм еще не гарантирует, что процесс выстроен разумно.

Особая категория изменений — процедуры появления и исчезновения продуктов и ассортимента. Дело в том, что отдела маркетинга в «Пятерочке» нет как такового. Более того само слово «маркетинг» запрещено правилами внутреннего распорядка. В компании полагают, что как только выделяется функция маркетинга, тут же возникает соответствующий отдел, у отдела появляется куча оборудования, они строят кучу графиков и т.п. Считается, что маркетингом в «Пятерочке» занимаются все.

Ясно, что соблюдение регламента зависит не от тех, кто его составляет, и даже не от тех, кто следит за его исполнением, а от непосредственных исполнителей. В «Пятерочке» работают над тем, чтобы сбой в «микросхеме» не произошел по вине человеческого фактора.

Сотрудников здесь называют партнерами и выдают каждому специальный именной паспорт — знак принадлежности к корпорации. В программе обучения обязательна лекция об истории компании, где превозносятся ее успехи и раскрываются их причины. Каждое утро, за пять минут до открытия магазинов, весь персонал компании проговаривает текст «утреннего настроения», или, как еще называют эту речёвку, «клятвы партнёра»: «Я приложу все свои знания с целью удовлетворения основных запросов наших клиентов. Я учусь и развиваюсь вместе с компанией. Работа приносит мне радость и свободу. От моей активности зависит эффективность компании». По особо торжественным случаям исполняется гимн, где есть такой куплет: «И к цели мы с тобою дойдем любой ценою! Сияй, зари восход! Вперед, „Пятерочка“, вперед, страна нас ждет!»

В корпоративной газете печатают имена лучших менеджеров, поздравляют сотрудников с днями рождения и свадьбами. В книгу рекордов вписывают трудовые достижения, например, рекорд, поставленный водителями «Пятерочки»: 340 рабочих часов на каждого (в пять раз больше нормы) в период пиковых предновогодних нагрузок. Начали книгу подвигов, куда вписан пока один случай: в магазине произошел сбой в компьютерных сетях, была утеряна отчетность за два дня — ее восстановили вручную, по кассовой ленте, в течение двух суток.

В беседе со мной «пятерочники» не устояли и выдали самую интимную подробность своей корпоративной жизни. Недавно в компании прошел особенный обряд. В ранг «посвященных партнеров» за особые заслуги перед компанией были возведены семь человек, среди которых и вице-президенты, и средние менеджеры, и даже секретарша. Церемония проходила с масонской торжественностью в старинном Юсуповском дворце. Претенденты заходили по одному. Там их встречал таинственный человек в звездной мантии. Претенденты преклоняли колени. А он им давал пригубить из двух серебряных кубков поочередно горькое и сладкое питье, зачитывал текст посвящения и награждал золотыми грифонами, усыпанными бриллиантами.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие методы интеграции используются в компании «Пятерочка»? Каким из них отдан приоритет? Почему?
2. Сформулируйте базовые приоритеты «Пятерочки» в формировании дальнейшей стратегии развития. Возможно ли совмещение стандартизации и быстрых изменений?

3. В чем принципиальное различие между организационной культурой и маркетинговой стратегией «Пятерочки» и других торговых сетей («Икеа», «Седьмой континент», «Ашан» и др.) с точки зрения покупателя?
4. Какие противоречия существуют в корпоративных ценностях и практической деятельности компании «Пятерочка»?
5. Сформулируйте набор ценностей и организационных составляющих сети магазинов, которые, по Вашему мнению, могут составить сильную конкуренцию «Пятерочке»?

Пример группового задания

Групповое задание «Разработка сценария корпоративного праздника».

На основе прочитанного кейса – «Компания BASK – производитель специальной одежды для экстрима» – группы студентов выявляют базовые ценности компании и разрабатывают сценарии корпоративного праздника, мероприятия которого должны пропагандировать и укрепить данные ценности.

Компания BASK – производитель специальной одежды для экстрима

Компания BASK производит альпинистские куртки, костюмы для зимней рыбалки, комбинезоны для полётов на парапланах и дельтапланах, толстую куртку для катания на сноубиле, укороченную пуховку для горных лыж, альпинистские гамашы и т.д. Кроме того, в ассортименте фирмы - палатки для экстремальных условий, экспедиционные рюкзаки и спальники.

Все это добро производится на двух фабриках российской компании BASK, расположенных в Рязани и Королеве, а продается в сорока городах России, в Великобритании, Западной и Восточной Европе, Скандинавии, Канаде.

А истоки компании – в обычном студенческом общежитии начала 1990-х годов. Шить куртки основатели компании BASK братья Владимир и Сергей Богдановы научились в Московском физико-техническом институте. Студенты физтеха в советское время были большими любителями экстремальных видов спорта. Одежду и снаряжение для такого времяпрепровождения — от курток и рюкзаков до байдарок — в пору тотального дефицита приходилось мастерить самим. Более опытные передавали молодёжи секреты «высоких» технологий, в частности пошива альпинистской пуховой куртки — очень прочной, легкой и, главное, теплой.

«В обычной пуховке все швы сквозные, а значит, холодные, — рассказывает Владимир Богданов, ныне генеральный директор BASK. — Альпинистские пуховки мы изготавливали совсем по-другому. Внешнюю и внутреннюю ткань мы не сшивали вместе, а соединяли специальной промежуточной лентой таким образом, чтобы в куртке образовалось около пятидесяти отсеков, каждый из которых нужно было набить пухом и зашить. Получается максимально теплая куртка при минимальном весе».

По утверждению Владимира, таких технологий не было даже за границей — швы там тоже утепляли, но по-другому. Именно эта, «русская народная пуховка», как когда-то в шутку называли ее физтеховцы, более десяти лет спустя, пройдя двенадцать модификаций, стала бестселлером компании BASK — моделью Khan-Tengri — и побывала на всех восьмидесяти планетах. По этой же технологии выпускается целая серия пуховых изделий, наиболее конкурентоспособных сейчас на зарубежных рынках.

До того как заняться бизнесом, Владимир Богданов работал в НПО «Энергия» — ориентировал в пространстве станцию «Мир». А Сергей Богданов занимался тогда лазерной техникой, защитил кандидатскую диссертацию.

Пытаясь решить квартирный вопрос, братья, как обычно сообщая, заняли денег у знакомых и родственников, нашли «нужного

человека», но их, что называется, кинули. Чтобы расплатиться по долгам, Владимир и его жена Ольга сшили пуховку и продали ее знакомому альпинисту за 230 рублей. Вторая такая же улетела за 300. Следующие — по 600—700. В то время оклад инженера был 150 рублей в месяц. Когда все альпинисты в пределах досягаемости были обшиты, рентабельность их бизнеса составляла 400%. Поэтому братья стали наращивать «мощности»: наняли швею, затем вторую, а сами продолжали заниматься физикой.

«Бывшие однокурсники смотрели на нас, как на идиотов, — признаются Богдановы. — Они-то на все сто пользовались фантастическими возможностями девяностых: покупали, продавали и здорово на этом зарабатывали. А производить было немодно и, казалось, неперспективно. Но мы продолжали этим заниматься, так как у нас появилась долгосрочная цель — мы решили встать в один ряд с ведущими мировыми компаниями outdoor».

Богдановым пришлось по душе идея стать компанией, продукцию которой с гордостью носили бы россияне. Тогда они сформулировали для себя долгосрочную стратегию развития их бизнеса — стать маркой номер один в России.

В принципе все последовавшие успехи вновь созданной компании основаны на трех простых вещах, которые Богдановы поняли в самом начале своей предпринимательской карьеры. Во-первых, они решили сделать ставку на очень высокое качество продукции, пусть и в ущерб низким ценам. Во-вторых, они решили развивать свою марку, имя. А в-третьих, они смогли предугадать, что в России станет популярным активный отдых. Правда, с последним они чуть-чуть просчитались.

Богдановы решили, что вскоре культура активного отдыха придет и в Россию — года через два-три, не больше. К тому моменту, думали братья, у них уже будет широкая линейка высококлассных продуктов, которая станет ответом на появившийся спрос, они сразу разбогатеют, отдадут долги и продолжат заниматься любимой физикой.

Реальность скорректировала планы предпринимателей. В начале 1990-х рынок быстро наполнился китайскими пуховыми куртками и пальто по \$10—20. Конкурировать с ними по цене пуховки, произведенные BASK, не могли. Дальше — хуже. Через год пух в китайских куртках вылезал наружу и стал проваливался вниз, а в некоторых даже сгнивал. Возник «китайский синдром» — изделия из пуха покупать вообще перестали. Для компании настали трудные времена, так как ее одежду не покупали простые горожане. Осталась самая преданная часть клиентов — альпинисты и путешественники. Впрочем, этот неприятный опыт еще больше убедил Богдановых в том, что ставку надо делать на качество. Тогда же стало ясно: в России не производятся качественные материалы.

Настоящий прорыв в качестве компания совершила тогда, когда научилась делать хороший пух. Российский пух, пожалуй, лучший в мире. Он высоко ценится зарубежными производителями, которые обычно называют его «сибирским». Но в России не умели его обрабатывать. Компания BASK завезла английские моющие средства и экспериментировала над качеством вместе с такими же энтузиастами, работавшими на каширской фабрике «Каригуз». Много пуха испортили, но результатов добились. Три года назад пух, произведенной компанией BASK, вышел на мировой уровень качества. Теперь его с удовольствием покупают многие известные иностранные компании, производящие свою продукцию на нашем рынке.

В своё время самая серьёзная претензия к продукции BASK заключалась в том, что она, хотя и была качественной, в чем-то оставалась кустарной. «Например, мы не могли сделать два абсолютно одинаковых экземпляра одной и той же модели... Нормальная марка позволить себе такого, естественно, не может», — поясняет Владимир.

Для выхода на мировой уровень качества BASK нужны были западные технологии и культура производства продукции outdoor, которой никогда не было в России. Немного приблизиться к цели помог случай. Знакомая девушка уехала в США и устроилась работать

швей в известную outdoor-компанию. За несколько месяцев работы она досконально изучила «изнанку» американских изделий и, приехав в Россию погостить, рассказала о требованиях, оборудовании, сильных и слабых сторонах американцев.

Чтобы стать полноценной маркой, нужен был широкий ассортимент изделий. И Богдановы начали шить куртки с синтетическими утеплителями, штормовую одежду, термобелье, шапки, носки, гамаши, рюкзаки, спальники, палатки. Они поставили перед собой такую задачу: BASK должен научиться снаряжать любую обратившуюся к ним экспедицию с ног до головы. Поэтому, уже позже, они стали представлять в России и некоторые зарубежные марки — это касалось снаряжения, которое не производится в России, но необходимо в путешествиях.

Следующим шагом Богдановых стал собственный магазин, который они назвали «Активный отдых». Затем BASK открыл собственное турагентство, которое организует экстремальные путешествия по России и странам СНГ. Наконец, наблюдая за своими западными конкурентами, Богдановы заметили ещё одно направление работы над брэндом. Они увидели, что компании — лидеры outdoor спонсируют самые «крутые» национальные экспедиции и таким образом доказывают свою состоятельность, делают марку более известной в своей стране.

Сейчас, применяя наработки для экстрима, компания развивает новое направление — массовую одежду. Для этого Богдановы запустили младший брэнд — BASK City, под которым будут выпускать одежду для городских условий. Скажем, утеплители в такой одежде рассчитаны не на полярные, а на обычные холода, а ткани — на трение не о скалы, а, возможно, о стену вагона метро. При этом модели BASK City будут дешевле, чем аналогичные предложения зарубежных компаний.

Темы рефератов:

- Перспективы развития рынка управленческих идей в России
- Малые организационные формы в постиндустриальном обществе
- Участие в прибылях как метод мотивации в современных компаниях
- Преимущества и ограничения демократии как стиля управления в государстве и корпорациях
- Глобализация и отказ от идеи всемирного государства в социальном управлении
- Роль неформальных отношений в социальном управлении в постиндустриальную эпоху».

Темы для дискуссии:

Дискуссия на тему: «Классовый подход к теориям социального управления: инновационное содержание и методологические ограничения»

План дискуссии:

1. Классическая марксистская формулировка классового подхода.
2. Применение классового подхода к событиям XX века.
3. Расширенная трактовка классового подхода – феминизм, постмодернизм и др.
4. Конспирологическая интерпретация классового подхода.
5. Возможность и необходимость использования классового подхода в современном социальном управлении.

6. Классовый и кумулятивный подход в трактовке социального управления в постиндустриальном обществе.

На основе самостоятельной работы, предполагающей сбор и анализ исторических монографий, общественно-политической публицистики, материалов прессы и Интернета магистранту необходимо продемонстрировать использование широкой и узкой трактовки классового подхода к управленческим решениям на государственном и корпоративном уровнях. Важно показать владение методологией классового подхода вне зависимости от субъективного отношения к ней и четко определить принципы данной методологии. Материал должен показать, почему сегодня на Западе классовый подход активно используют историки, но не политологи и социологи. Магистрант должен сформулировать и аргументировать свою точку зрения на использование классового подхода как к интерпретации экономических и политических событий, так и к принятию управленческих решений.

Концепция дискуссии: сначала каждый участник дискуссии кратко презентует найденные им тексты; дает им развернутую характеристику; аргументирует свою позицию по поставленным вопросам, затем в ходе общего обсуждения, магистранты отстаивают свои позиции в отношении классовой методологии и исследования социального управления.

Индивидуальные задания:

Индивидуальное задание «Примеры альтернативных решений социальных проблем».

На основе анализа деятельности российских и зарубежных органов власти, а также коммерческих и некоммерческих организаций магистрантам необходимо подобрать примеры успешных и неуспешных решений одной и той же социальной проблемы. Проблема может затрагивать страну, регион, общность или организацию. Важно показать различные методологии решения проблем и результаты их использования.

Примерный перечень проблем (конкретная исследовательская проблема согласуется с преподавателем):

Макроуровень:

- Миграция
- Молодёжная преступность
- Наркомания
- Забота о старших поколениях
- Общественный транспорт
- Размер пенсий
- Депрессивные территории

Микроуровень:

- Внедрение инноваций
- Ксенофобия в организации и в районе
- Участие в управлении
- Медленная карьера
- Стресс
- Увольнения

- «Стеклянный потолок» для женщин и др. категорий работников

Важно, чтобы проект представлял различные точки зрения на поставленные проблемы и давал представление о многообразии ситуаций социального управления в государствах и организациях. Наиболее удачными индивидуальными заданиями признаются те, в которых автор сумел сформулировать факторы успешности определенного рода управленческих решений, зависимость эффективности решений от институционального контекста.

Результат оформляется в виде мультимедийной презентации.

Подготовка эссе на тему: «Влияние информационных технологий на социальное управление».

Магистрант выбирает сам определенную технологию, техническую инновацию или электронный инструмент (прибор и т.п.) и определяет их значимость для развития общества и социального управления. Особое внимание следует уделить этапу жизненного цикла инновации или технологии с соответствующими характеристиками поведения людей, их потребляющих. Социальное восприятие инноваций имеет свои закономерно сменяемые стадии, которые должны быть приняты во внимание при разработке управленческих стратегий государства и отдельных организаций. Первый этап восприятия инновации характеризуется тем, что она воспринимается как «игрушка для богатых». Новациями пользуются представители элиты, одной из важнейших целей такого использования является подтверждение высокого социального статуса владельца инновационного продукта. Второй этап связан с широким распространением инновации как средства повышения конкурентоспособности тех отдельных лиц и общностей людей, которые ее используют. На этой стадии опережающее вложение средств в расширенное использование инновации воспринимается как возможность опередить конкурентов. Наконец, на третьем этапе инновация начинает восприниматься столь же естественной, как «воздух» или иные обычные, окружающие человека вещи. Потенциал созданных ей конкурентных преимуществ резко снижается при предельном расширении круга пользователей.

Наиболее удачными считаются эссе, в которых автор правильно определил силу влияния информационной технологии на социальное управление (при том что такого влияния может и не быть вообще), проанализировал социально-экономические и социально-управленческие последствия использования электронных инструментов или программного обеспечения, а также выявил дальнейшие тренды использования аналогичных инноваций в государственном управлении и менеджменте организаций.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к экзамену:

1. Управление рыночными организациями в теории "научного менеджмента" Ф.У.Тейлора.
2. Русские последователи Ф.Тейлора.
3. Тейлор и деградация труда (теория Г.Бравермана).
4. Теория трудового процесса и критическая интерпретация развития менеджмента.
5. Технологические, экономические и социальные инновации Г.Форда.

6. Стандартизация, унификация и социальное управление в середине XX века.
7. Основные принципы школы «человеческих отношений» в теории менеджмента.
8. Методологические основания системного подхода в теории менеджмента.
9. Организация как социотехническая система.
10. Ситуационные теории менеджмента.
11. Институциональные факторы восприятия и реализации теорий менеджмента в различных странах.
12. Современное состояние теоретического осмысления управленческих проблем. Формирование рынка идей.
13. Особенности рынка консультантов по управлению.
14. Особенности рынка и основные идеи гуру менеджмента.
15. Всеобщий менеджмент качества.
16. Реинжиниринг бизнес-процессов.
17. Концепция самообучающейся организации и специфика ее применения на практике.
18. Модели корпоративного управления.
19. Роль советов директоров в управлении современной корпорацией.
20. Особенности социального управления на макроуровне (государство – национальный рынок).
21. Социально-управленческая интерпретация классической экономической теории.
22. Социально-экономические последствия эпохи свободного рынка.
23. «Невидимая рука рынка» и социальное управление.
24. Социальные проблемы индустриализации общества.
25. Марксизм как альтернатива классической экономической теории.
26. Марксизм и социальное управление, основанное на жестком государственном регулировании. Социально-управленческие проблемы плановой экономики.
27. Кейнсианство и социальное управление.
28. Модели смешанной экономики и особенности социального управления.
29. Социально-экономические проблемы государственного регулирования.
30. Кривая Филипса и социальное управление.
31. Кривая Лаффера и социальное управление.
32. Неолиберализм как социально-экономическая стратегия.
33. Базовые проблемы неолиберализма.
34. Реформы естественных монополий как управленческая проблема.
35. Социальное управление в период экономического кризиса.
36. Организационные причины экономического кризиса.
37. Корпоративная социальная ответственность как императив постиндустриального бизнеса.
38. Модели и уровни социальной ответственности.

39. Этические аспекты социального управления.
 40. Подходы к определению эффективности организаций.

Критерии оценки ответов на экзамене:

Оценка	Описание критериев оценки
отлично	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым даёт исчерпывающие ответы на все вопросы.
хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе специализированную группу понятий, даёт удовлетворительные ответы на вопросы.
удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе специализированную группу понятий, даёт удовлетворительные ответы.
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную группу понятий, даёт неудовлетворительные ответы на вопросы.

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Барков С. А., Зубков В.И. Социология организаций. – М.: ЮРАЙТ, 2018.
2. Барков С.А. Организация и рынок: противоборство или согласие? – М.: Изд-во Московского университета, 2008.
3. Организационное поведение / Под ред. С.А. Баркова. – М.: ЮРАЙТ, 2015.
4. Политика и управление в социальной сфере/ Под ред. Н.С.Григорьевой, Н.С. Соловьева. – М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2018.

б) дополнительная литература:

1. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012-2015.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012-2018.
3. Ариели Д. Предсказуемая иррациональность. Скрытые силы, определяющие наши решения. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2012, 2009, 2004.

5. Болмэн Ли Дж., ДилТ.Е. Рефрейминг организаций: Компания как фабрика, семья, джунгли и храм. – М.: Альпина Паблишер, 2017.
6. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.
7. Гершун А., Горский М. Технологии сбалансированного управления. URL.: http://www.al24.ru/pdf_kniga_8411.html
8. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ, 2009. URL.: <http://pitanov.info/sites/default/files/books/goulman-d.-emocionalnyy-intellekt.pdf>
9. Гоулман Д. Социальный интеллект. Новая наука о человеческих отношениях. – М.: АСТ, Corpus, 2021.
10. Григорьев Л.Ю., Каменская М.В. Персонал – уникальный ресурс и источник успеха современной компании// Методы менеджмента качества, 2010, № 2. URL: http://bigc.ru/publications/bigspb/qm/stq_2_10/pic/stq_2_10.pdf
11. Громова Л.А. Этика управления. URL.: http://www.al24.ru/pdf_kniga_7831.html
12. Деминг Э. Выход из кризиса. Иная парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2011, 2014.
13. Льюис Р. Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей \ пер. с англ. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
14. Мерманн Э. Мотивация персонала. URL.: http://www.al24.ru/pdf_kniga_14928.html
15. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура/Роберт Мертон. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006.
16. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру. М.: Эксмо, 2009.
17. Сото де Э. Иной путь. Экономический ответ терроризму. – М.: Социум, 2008.
18. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / Под ред. П. Сенге, - М.:Олимп-Бизнес, 2012.
19. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность. Технологии и оценка эффективности. – М.: ЮРАЙТ, 2015.
20. Управление человеческими ресурсами./Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова (в 2-х частях). – М.: ЮРАЙТ, 2016.
21. Финн В.К. Применение интеллектуальных систем в изучении общества. Методы логики и искусственного интеллекта в гуманитарном знании, строение интеллектуальных систем и социальные последствия их использования. – М.: Ленанд, 2021.
22. Хэнди Ч. Слон и блоха: Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
23. Шаш Н.Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: учеб. пособие. – М.: Магистр, ИНФРА-М, 2014.URL:http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/shash_nn_upravlenie_intellektualnym_kapitalom_razvivajushhejsja_kompanii/
24. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2011.

Перечень баз данных и информационных справочных систем:

<http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека

<http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека

<http://www.nbmgu.ru/publicdb/> - Электронная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова

<http://www.stplan.ru> – Портал «Стратегическое планирование и управление»

<https://www.cfin.ru/> - Портал «Корпоративный менеджмента»

<http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»

8.2. Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MSOffice.

9. Язык преподавания.

Русский.

10. Преподаватели.

- Барков С.А., профессор
- Свердликова Е.А., доцент

11. Разработчик программы.

Барков Сергей Александрович, д.с.н., профессор

12. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.