

Приложение 2 к РПД Социология управления
39.03.01 Социология
Направленность (профиль) – Социология культуры
Форма обучения – очная
Год набора - 2016

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Экономики, управления и социологии
2.	Направление подготовки	39.03.01 Социология
3.	Направленность (профиль)	Социология культуры
4.	Дисциплина (модуль)	Социология управления
5.	Форма обучения	Очная
6.	Год набора	2016

2. Перечень компетенций

способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий (ПК-1);
умение обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций (ПК-4).

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

4.

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Раздел 1. Социология управления как отрасль научного знания	ПК-1	<ul style="list-style-type: none"> – основные классические и современные социологические теории и школы; – теоретические основы отраслевых социологических дисциплин; 	<ul style="list-style-type: none"> – представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями; 	<ul style="list-style-type: none"> – способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу. 	Доклад
Раздел 2. Основные этапы становления социологических концепций управления	ПК-1	<ul style="list-style-type: none"> – основные классические и современные социологические теории и школы; – закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России; 	<ul style="list-style-type: none"> – производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; 	<ul style="list-style-type: none"> – способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу. 	Доклад
Раздел 3. Структура и участники управленческого процесса	ПК-1 ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы отраслевых социологических дисциплин; – закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России; 	<ul style="list-style-type: none"> – применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации; 	<ul style="list-style-type: none"> – способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу. 	Доклад

Раздел 4. Ценности и мотивы личности в системе управления	ПК-1 ПК-4	- основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро-макроуровнях;	- участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты;	- способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.	Доклад
Раздел 5. Социальное прогнозирование и проектирование: принципы, методы, этапы	ПК-1	- методологические основания социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологической информации; - теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро-макроуровнях;	- участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты;	- навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ;	Доклад
Раздел 6. Стратегическое управление	ПК-1	- теоретические основы отраслевых социологических дисциплин; - закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, - основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России;	- производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях;	- навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ;	Доклад

Раздел 7. Кризисное управление и управленческие конфликты	ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы отраслевых социологических дисциплин; - основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро-макроуровнях; 	<ul style="list-style-type: none"> – применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации; 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ; 	Доклад
Раздел 8. Социальный контроль как функция социального управления	ПК-1 ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> – основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей; 	<ul style="list-style-type: none"> – применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации; 	<ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ; 	Доклад
Раздел 9. Государство как институт управления	ПК-1 ПК-4	<ul style="list-style-type: none"> – основные классические и современные социологические теории и школы; – основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей; - закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России; 	<ul style="list-style-type: none"> - представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями; 	<ul style="list-style-type: none"> – способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу. 	Доклад

Раздел 10. Управленческая деятельность в системе государственной службы	ПК-1	– основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей;	- представлять результаты исследовательской и аналитической работы перед профессиональной и массовой аудиториями;	– навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ;	Доклад
Раздел 11. Социальные функции регионального управления	ПК-4	– основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования основных социальных общностей; – закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России;	– применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации;	– навыками анализа социологических данных с использованием пакетов прикладных статистических программ;	Терминологический тест
Раздел 12. Управление знаниями	ПК-4	– методологические основания социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологической информации; - основные теоретические модели и методы исследования, описывающие социальное действие, социальное восприятие, коммуникацию и взаимодействие на микро-макроуровнях;	– применять соответствующие целям конкретного исследования методы сбора и анализа данных, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации;	– способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; - навыками получения профессиональной информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.	Терминологический тест

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Терминологический тест

Обучающийся получает 1 балл за каждую верно данную дефиницию термина.

Процент правильных дефиниций	до 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за ответы	0	3	5

4.2 Выступление с докладом

Баллы	Характеристики выступления обучающегося
5	<ul style="list-style-type: none">– студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;– делает выводы и обобщения;– свободно владеет понятиями
3	<ul style="list-style-type: none">– студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;– не допускает существенных неточностей;– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;– аргументирует научные положения;– делает выводы и обобщения;– владеет системой основных понятий
1	<ul style="list-style-type: none">– тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;– допускает несущественные ошибки и неточности;– испытывает затруднения в практическом применении знаний;– слабо аргументирует научные положения;– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;– частично владеет системой понятий
0	<ul style="list-style-type: none">– студент не усвоил значительной части проблемы;– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;– испытывает трудности в практическом применении знаний;– не может аргументировать научные положения;– не формулирует выводов и обобщений;– не владеет понятийным аппаратом

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5.1. Терминологический тест с открытыми вопросами

(Техника проведения теста: студентам выдается полный список терминов и предлагается в течение 45 минут дать определение максимально возможному числу терминов)

1. Авторитет – установленное и узаконенное право руководить действиями и поведением других людей.
2. Адаптация социальная – процесс приспособления индивидов к организационной культуре, **коллективу**, условиям труда; представляет собой первую фазу социализации индивида в организации.
3. Аномия – состояние, при котором одна или более личностей не могут интегрироваться со стабильными основными институтами общества, что приводит к отрицанию наиболее значимых норм **доминирующей культуры** и к социальным отклонениям.
4. Аутгруппа – группа людей, по отношению к которым индивид не испытывает чувства идентичности или принадлежности. Члены такой группы видятся индивиду как «не мы» или «чужие».
5. Блок управления – часть системы управления организацией, включающая в себя нормы, цели и эталоны контролируемых параметров, а также сравнение их с реальными значениями этих параметров.
6. Блокада – любое вмешательство (или обстоятельство), создающее перерыв, преграду в уже начавшемся или намечаемом действии человека.
7. Быстрота реакции системы управления организации на принятое решение – скорость, с которой система способна изменить ее состояние в ответ на управленческое воздействие, корректирующее отклонение от эталонных значений.
8. Бюрократия – социальная структура, состоящая из ряда официальных лиц, членов общества, профессионально занимающихся управлением, которые образуют иерархию и различаются формальными правами и обязанностями, определяющими их действия и ответственность.
9. Валентность – сила предпочтения индивида в отношении какого-либо результата. Каждый рассматриваемый индивидом результат имеет определенный уровень валентности (или желательности), который колеблется от -1,0 (весьма нежелательно) до +1,0 (весьма желательно).
10. Взаимодействие социальное – система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов.
11. Взаимосвязанность – характеристика внешней среды организации, указывающая на характер отношений между отдельными структурными единицами внешнего окружения, а также на отношения между этими структурными единицами и организацией.
12. Власть – 1) (по М. Веберу) любая закрепленная социальными отношениями возможность настаивать на своем даже при наличии сопротивления независимо от того, в чем эта возможность выражается; 2) (по Б. Расселу) достижение намеченных эффектов путем воздействия на других людей; 3) (по Е. Далю) возможность 7коор-

вида *A* заставить индивида *B* делать то, что предоставленный самому себе *B* не стал бы делать; 4) (по Д. Истону) необходимое свойство социальной системы, способствующее ее выживанию во внешнем окружении.

13. Внешнее окружение организации – совокупность физических, социальных и экономических условий, которые воздействуют прямо или косвенно на деятельность организации.
14. Гашение – управленческое воздействие, в ходе которого заранее изученные реакции или действия не подкрепляются. В этом случае установки, ожидания и стремления индивида остаются нейтральными. Это состояние и будет представлять собой желательное в данной ситуации поведение.
15. Гибкость – свойство организации, ее подразделения или управленческого органа быстро реагировать и приспосабливаться к любым изменениям, происходящим в рыночном или институциональном окружении.
16. Группа социальная – совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других.
17. Группы неформальные – группы, не ориентированные на социальные статусы и роли, а основанные на межличностных отношениях, удовлетворении (или неудовлетворении) психологических или социальных потребностей членов группы, не связанных с организационными целями и задачами.
18. Группы формальные – группы, сознательно создаваемые для достижения коллективных целей организации, основой которых является исполнение формальных ролевых требований членами организации.
19. Делегирование – передача руководителем части своих функций и полномочий руководителям более низкого уровня управления или лидерам в группах организации.
20. Дерево целей – продукт декомпозиции основных целей организации по уровням и **целевым программам**. Представляет собой иерархию целей, при которой высшие цели приоритетны по отношению к низшим.
21. Дифференциация горизонтальная – характеристика структуры организации, которая показывает степень разделения труда в организации, уровень специализации в деятельности ее подразделений.
22. Дифференциация вертикальная – характеристика структуры организации, которая показывает количество уровней управления в организации.
23. Изменение культурное – процесс проявления новых культурных элементов и комплексов в субкультурах и доминирующей культуре общества.
24. Изменение социальное – процесс проявления новых черт и элементов в социальных структурах и в системах социальных **взаимоотношений**.
25. Изменчивость – характеристика внешней среды организации, указывающая на степень устойчивости во времени отдельных структурных единиц внешней среды и связей между ними.
26. Изоморфизм – принцип, согласно которому всем системам (**биологическим**, социальным, политическим, техническим и т. д.) присущи некоторые общие или системные свойства.
27. Ингруппа – группа или социальная категория, по отношению к которой индивид испытывает чувство идентичности и принадлежности. Индивид определяет членов этой группы как «свои» и называет их «мы».

28. Инновация – целенаправленное и искусственно вызванное изменение в организации с целью повысить эффективность ее деятельности.
29. Институт социальный – организованная система связей и социальных норм, которая объединяет значимые общественные ценности и процедуры, удовлетворяющие основным потребностям общества.
30. Институционализация – процесс определения и закрепления социальных норм, правил, статусов и ролей, приведение в систему, способную действовать в направлении удовлетворения некоторой общественной потребности.
31. Инструментальность (в теории мотивации) – сопоставление членами организации размеров вознаграждения и результатов труда.
32. Интеграции степень – характеристика структуры организации, которая показывает степень взаимосвязи между отдельными подразделениями организации, их способность действовать как единое целое.
33. Интернализация – принятие и усвоение индивидом норм, верований и ценностных ориентации других людей.
34. Каналы управления – коммуникационные каналы, по которым к руководителю поступают сведения о состоянии контролируемого параметра и передаются управленческие решения.
35. Команда – группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом пересекающейся с личными целями каждого.
36. Конкуренция – процесс, в ходе которого осуществляется попытка достижения вознаграждения путем отстранения или опережения соперников, стремящихся к идентичным целям.
37. Контроль социальный – совокупность средств, с помощью которых общество или социальная группа гарантирует конформное поведение его членов по отношению к общепринятым социальным нормам и ролевым требованиям и ожиданиям.
38. Конфликт ролевой – конфликт, связанный с выполнением индивидом одной или нескольких социальных ролей в организации, которые характеризуются несовместимостью, конфликтующими обязанностями и требованиями.
39. Конфликт социальный – конфликт, связанный с достижением вознаграждения путем подчинения, навязывания своей воли, удаления или даже уничтожения противника, стремящегося достичь того же вознаграждения. От конкуренции конфликт отличается четкой направленностью, наличием инцидентов, жестким ведением борьбы.
40. Конформное поведение – поведение, контролируемое посредством группового давления. Группа с помощью вводимых ею норм поведения заставляет индивида следовать им для поддержания интеграции членов группы.
41. Кооперация – процесс, в ходе которого представители одной или нескольких социальных групп в организации действуют совместно и скоординировано ради достижения единой цели. Основой кооперации является взаимная выгода.
42. Критическая точка конфликта – определенный момент в развитии конфликта, характеризующийся наивысшей интенсивностью конфликтных взаимодействий. После прохождения критической точки интенсивность конфликтных взаимодействий обычно резко снижается.
43. Культура – некоторое сложное целое, включающее в себя духовные и материальные продукты, которые произведены людьми, социально усвоены, разделяются членами общества и могут передаваться другим людям и другим поколениям.

44. Культура авторитарная (в организации) – культура, характеризующаяся наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля; предполагает ожидание работниками указаний руководителя по всем основным вопросам их деятельности и жестких наказаний за отклонение от этих указаний.
45. Культура демократическая (в организации) – культура, характеризующаяся наличием норм и ценностей, которые направлены на участие работников организации в принятии управленческих решений, способствуют свободному высказыванию своего мнения при решении различных проблем в организации.
46. Культура корпоративная (в организации) – субкультура, разделяемая членами одной достаточно однородной (в профессиональном или статусном отношении) группы. При этом возникает чувство идентичности по отношению к представителям данной культуры, общность, идей, взглядов и верований, характеризующихся понятием «корпоративный дух».
47. Мотив – внутреннее побуждение, импульс или намерение, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определенным образом.
48. Мотивация.– 1) сила, побуждающая индивида к действию; 2) процесс формирования силы, побуждающей к действию.
49. Наказание – управленческое воздействие на индивидов, которое способствует систематическому уменьшению частоты нежелательных действий индивида.
50. Нормы социальные – управляющие поведением индивидов общепринятые и обобщенные правила (шаблоны поведения).
51. Ожидание (в теории мотивации) – сопоставление членами организации затрат труда и результатов выполнения работы.
52. Организация – социальная группа, ориентированная на достижение взаимосвязанных специфических целей и на формирование высокоформализованных структур на основе разделения труда.
53. Организация естественная – форма существования и функционирования социальной ассоциации, которая возникает непланируемо, спонтанно, основана на добровольном членстве и не имеет жесткого закрепления индивидов за определенными ролями.
54. Организация искусственная – система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью формальных связей, устойчивостью к внешним воздействиям, а также строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом члена организации.
55. Ориентация профессиональная – совокупность действий, осуществляемых руководством и службами персонала, которые обеспечивают знакомство индивидов с профессией, организацией, конкретными ролевыми требованиями с целью вызвать у индивида стремление к деятельности в данной профессии, организации, в данной роли.
56. Отчуждение труда – процесс отделения работников организации как личностей от творческого процесса, продукта их труда и от других людей, к которым они относятся как к единицам товара. Творения человека, продукты его труда приобретают в данном случае контроль над ним.
57. Переключатель – функция руководителя организации, которая заключается в фильтрации, отборе и использовании получаемой им информации.
58. Персонал организации – работники, составляющие структуру организации согласно имеющимся статусам и ролям, осознающие членство в организации, подчиняющиеся

нормам организационной культуры и выполняющие необходимые функции в соответствии с разделением труда.

59. Подкрепление положительное – управленческое воздействие на поведение членов организации, при котором увеличивается вероятность проявления положительного или желательного поведения у членов социальной группы в организации.
60. Подкрепление отрицательное – управленческое воздействие на членов организации, при котором реализуется стремление исключить или отодвинуть нежелательные для целей организации результаты поведения людей.
61. Принцип «нулевой суммы» – принцип, определяющий такое положение в системе, когда приращение власти в одной части системы на определенную величину неизбежно приводит к потере власти в другой части системы на ту же величину.
62. Процесс социальный – совокупность однонаправленных и повторяющихся действий, которые можно выделить из множества других социальных действий.
63. Рекурсивность – свойство организации или ее структурного подразделения быть одновременно системой и подсистемой для системы более высокого уровня.
64. Ресурсные возможности внешней среды – характеристика внешней среды организации, указывающая на возможности для взаимовыгодного обмена между организацией и структурными единицами внешней среды.
65. Роль социальная – совокупность ожиданий, предъявляемых к индивиду, занимающему определенную социальную позицию в организации.
66. Синергии эффект – резкое возрастание эффективности работы в ходе приращения усилий при осуществлении совместной деятельности.
67. Система социальная – сложный объект социальной действительности, представляющий собой целое, которое состоит из совокупности относительно автономных частей, связанных между собой таким образом, что изменение положения или состояния одной части ведет к изменению положения или состояния всех других частей. Характеризуется наличием достаточно четких границ.
68. Сложность – характеристика внешней среды организации, указывающая на количество структурных единиц внешнего окружения и связи между ними.
69. Социализация – процесс, посредством которого индивид усваивает нормы его группы таким образом, что через формирование собственного Я проявляется уникальность данного индивида как личности.
70. Статус социальный – ранг или ранговая позиция индивида в группе или во взаимоотношениях с другими индивидами.
71. Стратегии **буферные** – виды стратегий организации по отношению к внешней среде, которые направлены на изоляцию организации от воздействия других организаций и социальных институтов, на сохранение своей самостоятельности.
72. Стратегии установления взаимосвязей – виды стратегий организации по отношению к внешней среде, которые направлены на расширение и укрепление связи данной организации с другими организациями и социальными институтами.
73. Структура нормативная – совокупность формализованных взаимосвязанных ценностей, норм и ролевых ожиданий, характерных для данной организации.
74. Структура социальная – внутренне упорядоченная совокупность взаимосвязанных статусов и ролей в организации, ориентированных на достижение общих целей.

75. Технология – систематизированное знание о наиболее полезных и необходимых действиях и процессах, приводящих к достижению целей организации, а также порядок применения этих знаний.
76. Управление – процесс, представляющий собой совокупность действий особого органа организации, направленных на изменение существующего состояния организации или ее части в направлении достижения целей и баланса организации с внешней средой.
77. Устойчивость системы управления – способность организации или ее части в течение определенного времени поддерживать выбранный органом управления режим функционирования.
78. Функция – вклад некоторой структурной единицы в деятельность социальной системы для достижения целей этой системы.
79. Цель – желаемый, планируемый результат или те ориентиры, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей. Цель в условиях организации следует рассматривать как единство мотивов, средств и результатов.
80. Цели-задания – цели, которые задаются организации или ее подразделениям сверху – организацией более высокого уровня (например, министерством или более высоким **ведомством**) или рынком (организации должны выполнять требования, предъявляемые рынком).
81. Цели-ориентации – цели, которые ставят себе члены организации для удовлетворения собственных потребностей; эти цели никогда не совпадают с целями-заданиями, но для успешной работы организации они должны быть ориентированы относительно целей-заданий.
82. Цели системы – цели, достижение которых способствует выживанию системы во внешней среде, ее адаптации.
83. Чувствительность системы управления – величина, характеризующая отклонение контролируемого параметра от цели или эталона, при котором управленческая система начинает выдавать регулирующее воздействие на процесс деятельности организации.
84. Экспектации – система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей представляют собой разновидность социальных санкций в организациях.

5.2. Темы докладов

1. Основные парадигмы и теоретические подходы в социологии управления.
2. Классическая школа: научное управление (Ф. Тейлор), административное управление (А. Файоль).
3. Теория рациональной бюрократии (М. Вебер). Школа человеческих отношений (Э. Мейо, М.П. Фоллет).
4. Системный (Т. Парсонс, Г. Саймон, А. Этциони) и ситуационный подходы.
5. Этапы развития теории социологии управления в России.
6. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»).
7. Теория «ХУ» Макгрегора. Теория «Z» Оучи.
8. Содержательные (внутриличностные) теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

9. Мотивационные потребности в исследованиях разных авторов.
10. Классификация социальных прогнозов.
11. Качественные методы прогнозирования (экспертные оценки, Дельфийский метод, «дерево целей», метод сценариев и т.д.)
12. Количественные методы прогнозирования.
13. Ограничения в практике проектной деятельности.
14. Потенциал и ресурсы социальной среды.
15. Комплекс составляющих социального программирования: виды и принципы.
16. Эффективность социального планирования от А до Я.
17. Стратегия и тактика процесса управления.
18. Типологии кризисов у разных авторов.
19. Способы разработки антикризисной стратегии в управлении организации.
20. Пути защиты трудовых коллективов в процедурах банкротства.
21. Методы управления конфликтами.
22. Шкала социальных норм.
23. Агенты формального и неформального контроля.
24. Методы социального контроля.
25. Конформизм и девиантность.
26. Договорная теория государства и ее следствия для государственного управления.
Противоречия отношений «принципал-агент».
27. Гармонизация интересов при разработке и реализации государственной политики.
28. Социальные последствия решений органов государственной власти.
29. Социальная структура и социальные пропорции.
30. Социальная дифференциация российских регионов и управленческие методы «выравнивания». Проблемные регионы.
31. Формы участия граждан в осуществлении местного управления и самоуправления в современной России.
32. Интеллектуальный и социальный капитал. Интеллектуальный капитал как часть нематериальных активов компании.
33. Информационное общество: необходимость управления знаниями. Изменение парадигмы управления людьми как носителями знаний: появление новых типов работников в экономике знаний.

5.3 Вопросы к экзамену

1. Предмет и функции социологии управления.
2. «Школа научного управления» (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд).
3. Административная (классическая) теория управления (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни).
4. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мейо, М. Фоллет).
5. Основные содержательные мотивационные теории (А. Маслоу, Д. Мак Клелланд, Ф. Херцберг).
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Бюрократическая модель управления (М. Вебер).
8. Системный анализ управленческих отношений (Т. Парсонс, Г. Саймон).
9. Основные этапы становления социологии управления в России.
10. Качественная и количественная социальная информация в управлении.

11. Специфика и классификация управленческих решений.
12. Основные этапы процесса разработки управленческих решений.
13. Поисковое и нормативное социальное прогнозирование.
14. Качественные методы прогнозирования.
15. Функции социального прогнозирования.
16. Принципы и методы социального проектирования.
17. Виды социального проектирования.
18. Стили руководства.
19. Уровни социального планирования.
20. Анализ внешней и внутренней среды в процессе стратегического планирования.
21. Методы оценки среды.
22. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.
23. Динамика конфликта.
24. Методы управления конфликтами.
25. Антикризисное прогнозирование и планирование.
26. Роль арбитражного управляющего в антикризисном управлении.
27. Социальный контроль: сущность, понятие и функции.
28. Институты социального контроля.
29. Специфика и особенности государственного управления.
30. Государство как субъект и объект управления.
31. Государственное управление и социальная структура общества.
32. Мотивация профессиональной деятельности госслужащих.
33. Организационная культура государственной гражданской службы.
34. Социальный статус госслужащего.
35. Управление конфликтами в системе государственной службы.
36. Коррупция как социокультурный феномен.
37. Лоббизм как социальный институт.
38. Критерии и показатели социальной дифференциации российских регионов.
39. Социальные целевые государственные программы развития регионов
40. Управление проблемными регионами.
41. Оценка эффективности регионального развития.
42. Оценка социальной напряжённости в регионе.
43. Современные концепции местного самоуправления.
44. Формы участия граждан в осуществлении местного управления и самоуправления в современной Российской Федерации.
45. Управление знаниями: сущность и понятие.
46. Понятие и виды интеллектуальной собственности.
47. Управление интеллектуальной собственностью.
- 48. Интеллектуальный капитал как часть нематериальных активов компании.**

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
39.03.01 Социология
направленность (профиль) «Социология культуры»

(код, направление ,направленность (профиль))

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Шифр дисциплины по РУП		Б1.В.ОД.3	
Дисциплина		Социология управления	
Курс	3	семестр	5
Кафедра		Экономики, управления и социологии	
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Данилина А. А., ст. пр. кафедры экономики, управления и социологии	
Общ. трудоемкость	час/ЗЕТ	108/3	Кол-во семестров
1	Форма контроля	экзамен	
ЛК общ./тек. сем.	24/24	ПР/СМ общ./тек. сем.	16/16
ЛБ общ./тек. сем.	-	СРС общ./тек. сем.	32/32

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий (ПК-1);
 умение обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций (ПК-4).

Код формируемой компетенции	Содержание задания	Количество мероприятий	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
<i>Вводный блок</i>				
Не предусмотрен				
<i>Основной блок</i>				
ПК-1, ПК-4	Доклад	10	50	В течение семестра
ПК-1, ПК-4	Терминологический тест	2	10	В течение семестра
Всего:			60	
ПК-1, ПК-4	Экзамен		1 вопрос - 20 2 вопрос - 20	По расписанию
Всего:			40	
Итого:			100	
<i>Дополнительный блок</i>				
ПК-1, ПК-4	Составление глоссария		5	По согласованию с преподавателем
Всего:			10	

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы МАГУ: «2» - 60 баллов и менее, «3» - 61-80 баллов, «4» - 81-90 баллов, «5» - 91-100 баллов.