



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»
Социологический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Декан социологического факультета,
д. соц. н., профессор

Н. Г. Осипова /
«29» августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Социология управления (специальность)
Sociology of management (specialty)

Программа подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре
Социология управления 5.4.7.

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) по направлению подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре 39.06.01 Социологические науки, утвержденным приказом по МГУ от 23 июня 2014 г. № 552 с внесенными изменениями, утвержденными приказом по МГУ от 31 августа 2015 года № 831, а также в соответствии с Федеральными государственными требованиями к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов), утвержденными приказом №951 Министерства науки и высшего образования РФ от 20.20.2021

1. Краткая аннотация:

Название дисциплины – Социология управления (специальность)

Социология управления - одна из важнейших дисциплин, сочетающая в себе как теоретический уровень подготовки различных концепций и подходов к исследованию и качеству управления, так и прикладные разработки, востребованные практиками управления. В рамках настоящего курса социология управления рассматривается как система со множеством составляющих элементов, связей и уровней управления.

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

Цель изучения дисциплины – формирование у аспирантов системных знаний в области социологии управления, понимания специфики современных прикладных исследований в данной области; формирование умений применять современные социальные технологии управления, построенные на основе измерения, изучения и диагностики социальных процессов.

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

2. Уровень высшего образования –подготовка кадров высшей квалификации

3. Научная специальность: **5.4.7. Социология управления**

область науки: **социологические науки**

4. Место дисциплины (модуля) в структуре Программы аспирантуры: дисциплина (модуль), направленная на подготовку к кандидатским экзаменам.

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

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часов, из которых 32 часа составляет контактная работа студента с преподавателем (16 часов занятия лекционного типа, 16 часов семинарские занятия), 76 часов составляет самостоятельная работа учащегося.

6. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия.

Нет входных требований для освоения дисциплины специальности.

7. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе								
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка к коллоквиумам	
Тема 1. Социология управления как специальная отрасль социологического знания Объект и предмет социологии управления. Понятие субъекта управления (управляющей подсистемы) и объекта управления (управляемой подсистемой). Сущность и содержание понятия «социальное управление». Уровни социального управления – корпоративный, государственный, глобальный. Основные этапы развития социологии управления. Социально-экономические условия возникновения теории управления. Фабричная система организации труда. Преднаучная стадия теории управления (А.Смит, Ч.Баббедж, Дж.Милл, Д.МакКаллум).	6	2					2	2	2	4

<p>Школа научного менеджмента (Ф.У.Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г.Ганнт). «Тейлоризм» (А.Файоль, Д.Марч, Г.Саймон). Социологические обоснования школы научного управления. (М.Вебер – теория социального действия, бюрократия как идеальная и наиболее эффективная система управления).</p> <p>Теория человеческих отношений. Значение человеческого фактора в организации. Формирование школы человеческих отношений. (Э. Мэйо, У.Мур, Ф. Ротлисбергер). Хотторнские эксперименты. Разработка психологического подхода к управлению организациями (У.Френч, Ч.Белл, А.Маслоу, Ф. Херцберг, В.Врум, К.Арджинс, У.Беннис).</p> <p>Системный и ситуационный подходы. Основы общей теории систем. Предпосылки возникновения системного подхода (Г.Спенсер). Создание общей теории систем (А.А.Богданов, Л.фон Берталанфи). Системный поход в управлении (Дж.Миллер). Создание ситуационной теории ((Т.Бернс, Г.Сталкер). Исследование управленческих феноменов в рамках ситуационного подхода (П.Лоуренс, Дж.Лорш, П.Проранж, М.Мортон).</p> <p>Современный рынок теории менеджмента. Отказ от построения теории управления по образцу естественнонаучных концепций. Современная теория управления и постмодернизм. Причины разнообразия подходов к управлению в постиндустриальной экономике. Феномен «коллективной рациональности». Культурное разнообразие в современном управлении организациями. Рынок консультантов и рынок «гуру менеджмента». Всеобщий менеджмент качества. Реинжиниринг бизнес-процессов. «Самообучающаяся организация», феномен организационного знания. Совершенствование</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

корпоративного управления. Искусственный интеллект и большие данные в управлении.									
Тема 2. Природа социального управления и исторические тенденции его развития Управление организациями в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиция как детерминанта построения организаций. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя. Особенности управления в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.	6		2				2	2	2
Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организаций производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация. Рациональные основы построения системы управления. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков. Организации классического индустриального типа. Принцип "экономии на масштабе" в рамках крупных организаций.									
Постфордизм и управление в постиндустриальной экономике. Отказ от унификации товаров и услуг. Информация как экономическая основа управления. Особенности приращения и трансляции информации в постиндустриальном обществе. Менеджмент как культурное явление.									

Функции менеджмента – планирование, организация, мотивация, контроль. Специфические черты западной культуры и развития менеджмента. Модернизация общества и приоритеты современного управления.										
Тема 3. Организация как объект социального управления Понятие социальной организации. Общие характеристики организаций. Формальные и неформальные организации. Место организации в системе общественного разделения труда. Социальная организация трудовых коллективов. Внутренняя среда организации. Внутренние переменные. Социальная структура организации. Разнообразие организационных целей. Значение целей в деятельности организаций. Функции целей организаций. Типы целей в организации. Классификация целей организации. Построение дерева целей. Структура, характеристики задач организации. Взаимосвязь внутренних переменных. Внешняя среда организации. Взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность внешней среды. Факторы среды прямого воздействия. Косвенное воздействие. Международное окружение организации. Особенности неоинституционального понимания экономических и управлеченческих процессов. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия	6	2					2	2	2	4

<p>организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p> <p>Организация и рынок в различных сферах общественной жизни. Организационное и рыночное сознание. Классическая наука как символ организационного сознания, построенного по принципу пирамиды – от аксиом к конкретным вычислениям. Утопическое сознание. Обыденное организационное сознание и определение дохода человека его статусом. Постмодернизм как нарождающаяся форма рыночного сознания. Обыденное рыночное сознание и принцип определения социального статуса человека его доходом.</p>											
<p>Тема 4. Методология управления интеграционными процессами в компании</p> <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</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">6</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px;"></td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	6	2					2	2	2	4
6	2					2	2	2	4		

<p>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>Координация знаний и умений – контроль посредством квалификации. Обучающие программы как механизм координации. Противоположность со стандартизацией работ. Новое качество труда и рабочей силы. Самокоординация работников на основе общих целей, знаний и языка. Проблема данного типа координации внутри подразделений.</p> <p>Координация посредством норм, ценностей и общей культуры. Высшая форма синергетического эффекта. Приверженность организации и «промывание мозгов». Стандартизация работ и развитие организационной культуры – противоречие или взаимодополнение.</p> <p>Групповая координация. Свободный обмен информацией в группе как основа выработки инновационных решений. Групповая мотивация. 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>Тема 5. Управленческий труд Предмет и средства управленческого труда. Специфика и цели управленческого труда.</p>	6	2					2	2	2	4

<p>Характеристики управленческого труда (умственный, косвенно производительный, работа с людьми и т. д.). Система параметров и процесса управленческого труда в организации. Социальная направленность труда управляющего.</p> <p>Классификация управленческих работников. Линейные и функциональные менеджеры. Руководители низового, среднего и высшего звена.</p> <p>Роли руководителя (администратор, специалист, предприниматель и т. д.). Различия между менеджером и предпринимателем. Требования, предъявляемые к менеджерам. Социологические методы, принимаемые при типологизации руководителей.</p>											
<p>Тема 6. Руководство и лидерство</p> <p>Понятие лидерства. Формальное и неформальное лидерство. Лидерство и власть в организации. Качество лидера. Ограничения теории качеств. Стили лидерства К.Левина. Авторитарный, демократический и попустительский стили. Проблема участия подчиненных в управлении. Структурные аспекты лидерства. Стиль, ориентированный на интересы производства, и стиль, ориентированный на интересы человека. Концепция Д.МакГрегора и лидерство. Мировоззренческие аспекты лидерства. Управленческая решетка Блейка - Мутон. Проблемы выбора стиля руководства.</p> <p>Ситуационное лидерство. Зависимость стиля лидерства от конкретной ситуации. Классификация факторов, определяющих оптимальный стиль лидерства. Модель Фидлера. Концепция Херси-Бланшара. Модель "путь-цель" Митчела - Хауса. Модель принятия решений Врума-Йетона.</p> <p>Партиципативный менеджмент. Лидерство и</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">6</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px;"></td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">4</td> </tr> </table>	6	2					2	2	2	4
6	2					2	2	2	4		

групповая динамика. Стадии развития группы. Роль менеджера на различных этапах развития группы.									
Тема 7. Мотивация в системе управления фирмой Понятие мотивации. Различные трактовки термина мотивации. Соотношение мотивов, стимулов, потребностей, интересов и целей. Возможность управления мотивацией. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная концепция Герцберга. Практика применения содержательных теорий мотивации. Ограничения содержательных теорий. Приуменьшение роли денежного вознаграждения как мотивирующего фактора. Слабый учет социальных, национальных и личностных различий. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости. Относительность вознаграждения. Понятие внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения справедливости. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия. Теория ожиданий. Виды мотивационных ожиданий. Процесс оправдания ожиданий. Теория подкрепления. Специфика роли денег как мотива. Национально-культурные и экономические особенности российского общества как факторы, определяющие мотивы и стимулы к труду.	6	2					2	2	2
Тема 8. Властные отношения в организации Феномен власти в компании. Понятие баланса власти. Недостаток и избыток власти. Возможность реализации своих планов и необходимость их rationalной оценки. Власть	6		2				2	2	2

<p>руководителя и власть подчиненных. Позиционная и личная власть. Основания позиционной власти: наказание, вознаграждение, центральное положение в компании, видимость, связь с профилем организации, традиция, свобода действий, возможность контроля. Источники личной власти: экспертиза, харизма, легитимность отношение к ценностям компании, упорный труд.</p> <p>"Политические" аспекты деятельности менеджера. Необходимость учета отношений власти для оптимального претворения в жизнь своих идей.</p> <p>Механизмы реализации власти. Принуждение. Положительные стороны метода принуждения: конкретность, быстрота исполнения заданий, отсутствие дополнительных затрат, невозможность управления сложными процессами и видами деятельности с помощью принуждения. Метод переговоров. Власть и pragматическое, утилитарное отношение к людям. Умение заручаться поддержкой и приуменьшать сложность задания. Метод убеждения, необходимость выработки и отстаивания аргументов в процессе убеждения подчиненных. Приобщение работников к целям организации посредством метода убеждения.</p>									
<p>Тема 9. Управление конфликтами, изменениями и стрессами</p> <p>Конфликт в организации. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Типы конфликта. Причины конфликта, модель процесса конфликта. Структурные методы управления конфликтной ситуацией. Межличностные стили разрешения конфликтов. Управление изменениями. Необходимость организационных изменений. Социальное изменение. Культурное изменение. Искусственные изменения.</p>	6	2					2	2	4

Изменения и инновации. Механизм осуществления и принятия инноваций. Социальные основы инноваций. Основные причины сопротивления инновациям. Суть сопротивления изменениям. Технические причины: отсутствие ресурсов и коммуникаций для осуществления инноваций; внутренняя разобщенность организации; неизвестный результат; отсутствие планов, неясность целей; снижающиеся издержки; отсутствие системы обучения и консультирования. Политические причины сопротивления изменениям. Понятие, предпосылки и ценности организационного развития. Участие в организационном развитии. Стрессовый и низкострессовый стиль жизни. Методы понижения уровня стресса. Феномен «профессионального выгорания».									
Тема 10. Управление и эволюция организаций. Теоретические подходы к организационной эволюции – креационизм (классическая экономическая теория), популяционная экономика, эволюционные институционализм (теория эволюционного изменения). Замена адаптации селекцией в популяционной экологии. Структурная инерция организаций. Причины инерции – надежность, подотчетность, воспроизводимость. Развитие популяции организаций в терминах популяционной экологии. Ниша. Плотность ниши. Уровень смертности организаций. Виды организаций. Первооткрыватели и последователи. Специалисты и дженералисты. Эволюционное изменение организаций в теории Нельсона и Уинтера. Понятие рутины. Иерархия рутин. Рутины, навыки, тайное знание. Изменения рутин. Распространение рутин в	6		2			2	2	2	4

<p>отрасли. Рутинизация изобретений как задача управления. Роль крупных и малых организаций в эволюционном процессе.</p> <p>Управление и «зависимость от пройденного пути». QWERTY-эффекты. Управление как разрушение традиций и следование им. Невозможность нахождение оптимального пути развития объекта управления в реальной экономике.</p>	
<p>Тема 11. Построение организационных структур</p> <p>Принцип доминирования функций над структурой организации как основа структурных преобразований. Задача определения функций организаций. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организаций.</p> <p>Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Использование большинства людей в качестве бизнесменов, а не чиновников, как требование к экономической подструктуре. Специфика социальной подструктуры различных предприятий.</p> <p>Виды организационных структур. Американская и российская типологии организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Организационная структура и этап жизненного цикла организации. Линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная</p> <p>Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и</p>	<p>6</p> <p>2</p> <p>2</p>

<p>преобразованию организационной структуры.</p> <p>Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры.</p> <p>Создание межфункциональных, межподразделенческих коллективов. Задачи, решаемые такими коллективами - координация работы различных подразделений, комплексное решение новых задач, обмен опытом управления. Значение комитетов в современных компаниях. Недостатки межфункциональных коллективов.</p> <p>Возможность подготовки и проверки будущих руководящих кадров в рамках организационной структуры. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации. Необходимость участия будущих руководителей в работе межподразделенческих коллективов (комитетов).</p> <p>Сочетание единонаучания и коллегиальности принятия решений. Применение этих принципов к решению различного рода задач.</p> <p>Соотношения формальных и неформальных структур в организации. Необходимость их разумного согласования. Конкретные люди как основа построения организационной структуры. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.</p>	
<p>Тема 12. Организационная культура</p> <p>Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности</p>	6 2 2 4 2 2

<p>организационной культуры. Историческая обусловленность организационной культуры. Специфические черты организационной культуры современного российского бизнеса. Организационная культура и макрокультурная среда, влияние национальных и региональных факторов. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре.</p> <p>Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур.</p> <p>Организационная культура малого и среднего бизнеса. Общинность как черта организационной культуры. Быстрые реакции на изменение окружения. Проблемы самостоятельности и риска. Отражение феномена рыночного риска в организационных культурах.</p> <p>Организационная культура крупных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты организационной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.</p> <p>Развитие организационной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.</p> <p>Управление организационной культурой, ее различными уровнями, возможность управления культурой. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание,</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.									
Тема 13. Управление социальным развитием предприятия Планирование социального развития предприятия. Организация планомерного воздействия социальных факторов на развитие предприятий. План социального развития предприятия. Обоснование целей и задач социального развития. Методология и методика социального планирования. Планирование социальной и профессионально-квалификационной структуры предприятия, улучшение условий труда, повышение жизненного уровня.	6		2				2	2	2
Прикладные социологические исследования в системе управления социальным развитием предприятия. Задачи и направления прикладных социологических исследований на предприятиях. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Базовые и локальные социологические исследования. Применение методов социологического исследования для решения экономических проблем организации. Социальный эксперимент. Социальные программы организаций.									

<p>социальных прогнозов. Категориальный аппарат социального прогнозирования и его функции.</p> <p>Роль социального прогнозирования в управлении. Прогноз и план. Значение социального прогнозирования для преобразования социальной практики. Прогнозирование и футурология: общее и различия. Классификация футурологических теорий. Организация прогностических исследований в нашей стране и за рубежом. Всемирная федерация исследований будущего и другие международные прогностические организации.</p> <p>Закономерности общественного развития — основа социального прогнозирования. Законы функционирования и развития и их роль в прогнозировании. Роль категорий «становление», «движение», «развитие», «устойчивость» и «изменчивость», «прогресс» и «регресс», «необратимость» и «повторяемость» в возникновении нового. Принципы диалектики и принципы прогнозирования. Категории общественной прогностики как логическая форма принципов социального прогнозирования. Функции категориального аппарата прогностики.</p> <p>Социальное предвидение, как исходная стадия управления. Формы и функции научного предвидения. Методы и требования к социальному предвидению. Достоинства и ограничения интуиций в процессе управления.</p>											
<p>Тема 15. Общественное мнение как фактор эффективного функционирования управлеченческих структур</p> <p>Общественное мнение как социальный институт в системе социального управления. Объекты общественного мнения в сфере управления. Основные характеристики общественного мнения. Монизм и плюрализм в</p>	6	2						2	2	2	4

<p>сфере экономики и управления. Механизм и каналы формирования общественного мнения в сфере экономики управления с учетом социально-экономической и политической ситуации в России. Манипуляция общественным мнением в интересах защиты интересов конкретных социальных корпоративных групп (в сфере управления).</p> <p>Влияние общественного мнения на экономическое поведение. Методы изучения общественного мнения в управленческой сфере деятельности. Использование общественного мнения в маркетинговых исследованиях. Доверие к руководителям разных сфер деятельности. Применение результатов опроса общественного мнения в сфере управления.</p>	
<p>Тема 16. Использование социологических исследований для повышения эффективности управления</p> <p>Роль исследований в научной и практической деятельности человека. Информационное обеспечение систем управления. Типы информации: оперативная и стратегическая; внутренняя и внешняя; первичная и вторичная.</p> <p>Основные каналы информации: государственная статистика; ведомственная статистика; специальные исследования;</p> <p>Внешняя и внутренняя информация. Кабинетное и полевое исследование. Компьютеризированные банки данных, Интернет-ресурсы. Издания профессиональных ассоциаций. Информация правительства, министерств и органов государственной власти. Публикации исследовательских организаций.</p> <p>Критерии полезности: полнота; актуальность; доступность; степень достоверности; независимость; релевантность; достаточность.</p>	6 2 2 2 2 2 2 2 2

Принципы предоставления информации: адресность; непрерывность; системность; неизменные параметры; наглядность.									
Виды исследовательских проектов. Проект исследования, план работы, разведочное исследование, поисковое исследование, описательное исследование, временной ряд, каузальное исследование.									
Промежуточная аттестация: Допуск к кандидатскому экзамену	72	16	16	2	2		10		60
Итого	108								

8. Образовательные технологии.

Проводятся лекции с использованием мультимедийной техники; лекции-демонстрации и т.д.

9. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы по дисциплине (модулю):

Аспирантам предоставляется программа курса, план занятий и задания для самостоятельной работы, презентации к лекционным занятиям.

10. Ресурсное обеспечение:

- Перечень основной и вспомогательной учебной литературы ко всему курсу

Основная литература:

Учебники и учебные пособия:

Барков С. А., Зубков В. И. Социология организаций. Издание 2-е переработанное и дополненное. —М.: Юрайт, 2022.

Управление человеческими ресурсами в 2 ч.: учебник и практикум для вузов / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. — М.: Юрайт, 2022.

Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент. 6-е изд. — М.: Магистр, Инфра-М, 2019.

Граждан В.Д. Социология управления. — М.: ЮРАЙТ, 2016.

Зарубина Н.Н. Социология хозяйственной жизни. — М: Логос, 2012.

Мескон М. Х., Альберт М. Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-изд. — М.: Вильямс, 2019.

Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. — М.: Юрайт, 2022

Социология управления.: Учебник для аспирантов / Под общ. ред. Т.Ю. Кирилиной. — М.: Русайнс, 2016.

Социология маркетинга / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова, А.В. Маркеевой. — М.: Издательство «У Никитских ворот», 2020.

Дополнительная литература:

Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций; Пер. с англ. — М.:Манн, Иванов, Фербер, 2019.

Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – 3е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

Беляев В.А. Философия управления между теорией менеджмента и философией культуры. – М.: Либроком, 2018.

Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. – М., 2003.

Бородкин Ф. М. Социальные индикаторы. – М.: Юнити, 2006.

Бояцис Р., Макки Э. Резонансное лидерство: Самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Васильев В. П., Деханова Н. Г., Холodenко Ю. А. Государственное и муниципальное управление. –М.: Юрайт, 2022.

Веснин В.Р. Теория организаций и организационного управления. – М.: Проспект, 2014

Виртуальные русские и их экономические реалии / Под ред С.А. Баркова, В.И. Зубкова, А.В.Маркеевой. – М.: Изд-во «У Никитских ворот», 2019.

Генкин А.С., Молотников А.Е. Захват. Корпоративные шахматы: игра на выживание. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Дафт Р., Мерфи Дж., Уилмотт Х. Организационная теория и дизайн. – СПб.: Питер, 2013.

Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми. – М.: Альпина Паблишер, 2018.

Друкер П. Эффективное управление предприятием. – М.: Вильямс, 2018.

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

Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение: учебник. М., 2013

Зайцев М.Г. Методы оптимизации управления для менеджеров: компьютерно-ориентированный подход. М., 2013.

Зобрист Ж.-Ф. Управление через доверие: Как работает бирюзовая компания FAVI. М.: Альпина Паблишер, 2021.

Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб: Питер, 2001.

Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. – СПб.: Питер, 2004.

Красовский Ю.Д. Социо-культурные основы управления бизнес-организации. – М.: Юнити-Дана, 2007.

Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.

Льюис Р. Столкновение команд. Успешное управление международной командой/ пер. с англ. – М.: Инфотропик Медиа, 2013.

Льюис Р. Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей \ пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.

Менеджмент: век XXI. Сборник статей / Под ред. О.С. Виханского, А.И. Наумова. – М.: Магистр, Инфра-М, 2019.

Минцберг Г. Структура в кулаке. – СПб.: Питер, 2004.

Минцберг Г. Менеджмент. Природа и структура организаций. – М.:Эксмо, 2018.

Нив Г.Р. Организация как система. Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. – М.: Альпина Паблишер, 2018.

Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс,

2007.

Пригожин А.И. Организации. Системы и люди. – М.: Ленад, 2015.

Розин М.В. Восхождение по спирали: Теория и практика реформирования организаций. – М.: Альпина Паблишер, 2022.

Романов В.Л. Социальная самоорганизация и государственность. – М.: Издательство РАНХиГС. 2003.

Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.

Сото де Э. Иной путь. Экономический ответ терроризму. – М.: Социум, 2008.

Тебекин А.В., Касаев Б.С. Менеджмент организаций. М.: КНОРУС, 2014.

Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991.

Тейлор Ф.У. Менеджмент. – М.: Контроллинг, 1992.

Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек.-М.: Гардарики, 2001.

Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ – М.: МАКС Пресс, 2013.

Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Контроллинг, 1992.

Форд Г. Моя жизнь - мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989.

Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. –

- М.: Манин, Иванов и Фербер, 2010.
- Харченко К.В.* Социология управления: от теории к технологии. – Белгород: Муниципальное учреждение «Ин-т муниципальных проблем», 2008.
- Хэнди Ч.* По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. – СПб.: Питер, 2002.
- Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2011.
- Щербина В.В.* Социальные теории организации. – М., 2000.
- Штомпка П.* Социология. Анализ современного общества. – М: Логос, 2013.
- Юрасова М.В.* Управленческое консультирование: социологические методы и технологии. – М., Наука, 2001.
- Юрасова М.В.* Интегрированные системы исследований. – М.: МГИМО, 2016

Литература на иностранных языках

- Argyris C.* Organization and Innovation. – Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1965.
- Bell D.* The Coming of Post-Industrial Society. Venture in Social Forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973.
- Braverman H.* Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. – N.Y. & L.: Monthly Review Press, 1974.
- Burke W.W.* Organization Development: Principles and Practice. – Boston, Toronto: Little, Brown and Co., 1982.
- Chandler A.D.* Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. – Cambridge, Mass., 1962.
- Crozier M.* The Bureaucratic Phenomenon. – Chicago: The University of Chicago Press, 1973.
- Douma S., Schreuder H.* Economic Approaches to Organizations. - Prentice Hall, 2002
- Drucker P.F.* Managing in Turbulent Times. – Heinemann, 1980.
- Greiner L. E.* Evolution and Revolution as Organizations Grow/ Harvard Business Review, Vol.50, July-August ,1972
- Guillen M.F.* Models of Management: Work, Authority and Organisation in a Comparative Perspective. – Chicago: University of Chicago Press, 2007.
- Hannan M., Freeman, J.* Organizational Ecology. – Harvard University Press, 1989.
- Hofsteade G.* Culture's Consequence. International differences in Work-related Values. – L.: Sage, Beverly Hills, 1980
- Huczynski A., Buchman D.* Organizational Behaviour. –Prentice Hall, 2008.
- Mintzberg G. H.* Power in and around Organizations. - N. Y. 1983
- Morgan G.* Organizations in Society. – Polgrave, 2001.
- Woodward J.* Industrial Organizations: Theory and Practice. – Oxford: Oxford University Press, 1980.

Интернет- ресурсы

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

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

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

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

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

<http://smolsoc.ru/> - Социология: методическая помощь студентам и аспирантам

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

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

<http://www.tonich.ru> - Харизматическое управление

<http://www.sociograd.ru/> - Кафедра социологии и психологии управления Института социологии и управления персоналом (ИСУП) Государственного университета

управления (ГУУ).

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

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

<http://uptp.ru> – Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»

<http://www.expert.ru> - Журнал «Эксперт»

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

<http://psyfactor.org> – Портал «Пси-фактор»

<http://www.HR-Journal.ru> – Электронный журнал «Работа с персоналом»

<http://mevriz.ru> – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://www.aup.ru/books/i002.htm> - Электронные книги: менеджмент и управление предприятием

<http://ek-lit.narod.ru/tailsod.htm> - Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента

<http://www.rus-lib.com/book/204284> - Файоль А. Общее и промышленное управление

<http://www.evolbiol.ru/bertalanfi.htm> - Берталанфи Л.фон Общая теория систем – критический обзор

http://bigc.ru/publications/other/org_culture/ - Подборка электронных книг и статей по проблемам организационного поведения, организационной культуры и управления персоналом

Описание материально-технической базы.

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

11. Язык преподавания – русский

12. Преподаватели:

Доктор социологических наук, профессор Барков Сергей Александрович, e-mail: socorgmen@yandex.ru, тел.: +7 495 932-88-71

Кандидат социологических наук, доцент Юрасова Мария Владимировна, e-mail: socorgmen@yandex.ru, тел.: +7 495 932-88-71

Фонды оценочных средств, необходимые для оценки результатов обучения

A. Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

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

Критерии оценки

Вид работы	Оценка	Описание критериев оценки
------------	--------	---------------------------

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

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Трансформация системы управления человеческими ресурсами в информационном обществе.
2. Стратегическое развитие и корпоративное управление: структурные особенности и обеспечение баланса интересов.
3. Инновационные подходы к разработке системы корпоративной социальной ответственности.
4. Миграция населения как фактор развития современных организаций
5. Мотивационные программы в современной организации: структура и тенденции совершенствования.
6. Управление карьерой работников: корпоративные и национальные приоритеты.
7. Стратегическое лидерство: социально-управленческие основы и методы достижения.
8. Стейххолдеры как инициаторы социальных изменений в организации.
9. Оценка персонала: стратегические и тактические подходы
10. Социальное неравенство и проблема принципала-агента в современных организациях.
11. Социальные приоритеты трансформации некоммерческих организаций в современной России.
12. Корпоративные инновации как фактор модернизации российского общества.
13. Управление креативностью как направление современного кадрового менеджмента.

14. Методы формирования имиджа и репутации организации.
 15. Корпоративная культура российских организаций: традиции и инновации.

Критерии оценки эссе, реферата:

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

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

Критерии модели самооценки.

Критерии возможности

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

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

3 – Персонал. Организация управляет персоналом, развивает и использует его знания и потенциал на индивидуальном уровне, на уровне групп и всей организации; как она

планирует виды деятельности в целях претворения в жизнь политики и стратегии, а также в целях эффективной реализации своих процессов.

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

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

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

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

Критерии оценки решения кейса.

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

	неудовлетворитель но	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.
--	----------------------	---

Деловая (ролевая) игра

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

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

3 Роли:

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

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

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

Круглый стол: «Современные тенденции развития управления»

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

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

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

Критерии оценки:

- оценка «**отлично**» выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную

литературу, демонстрирует знание иностранных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстаивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию.

- оценка «**хорошо**» выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстаивает и презентует материал, приводит адекватные примеры.

- оценка «**удовлетворительно**» выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстаивает и презентует материал, приводит примеры.

- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстаивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Эффективные методы управления организацией («Мозговой штурм»)

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

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

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется аспиранту, если он активно участвовал в мозговом штурме, оценке результатов.

- оценка «**не засчитано**» выставляется аспиранту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Задания для промежуточной аттестации аспирантов:

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

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

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

2. Характеристику организационной формы управления по следующим направлениям:

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

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

Оценка проекта

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

Б. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине.

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы обучающихся:

Темы и задания для контрольных работ

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

Комплект заданий для контрольной работы

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

Задание 1.

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

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

Объем представленного раздела программы – не более 4 страниц.

Работа строго индивидуальная.

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

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

Задание 2.

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

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

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

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

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

Общий объем раздела – 1-2 страницы. Описывать методы исследования не требуется. Важно лишь отметить сам метод, его разновидность и обоснование его применения.

Заполнить таблицу

Задача	Детализация / решаемые вопросы	Методы	Выборка
Задача 1			
Задача 2			

Задание 3.

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

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

Критерии оценки практических заданий

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

Критерии оценки самостоятельной работы.

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

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

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

В. Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

Примерный список контрольных вопросов для подготовки к допуску и сдаче кандидатского минимума:

1. Основные социологические парадигмы управления.
2. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.
3. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.
4. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.
5. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.
6. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
7. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
8. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
9. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компаний.
10. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
11. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
12. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
13. Социальный эксперимент в управлении.
14. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организации: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
15. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
16. Социально-диагностические технологии в управлении.
17. Символические взаимодействия в управленческой практике. Роль бренда.
18. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
19. Эмпирические исследования в системе управления.
20. Политические и избирательные исследования.
21. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.

22. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
23. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
24. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
25. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
26. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы "дальнего и ближнего" окружения, внутренняя подсистема корпорации).
27. Национальные модели управления корпорацией.
28. Функционирование организаций на международном рынке. Многонациональные корпорации и особенности построения системы управления.
29. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.
30. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организации.
31. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.
32. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организаций.
33. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.
34. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутинговых услуг. Построение карьеры работника в организации.
35. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.
36. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.
37. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.
38. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.
39. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы. Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления
40. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.
41. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.
42. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.
43. Стратегическое планирование развития организации. Социальная ответственность бизнеса. Нравственные принципы ведения предпринимательской деятельности.
44. Управление проектами. Социолого-маркетинговые исследования и их роль для экспертной оценки проекта.
45. Социометрические исследования в организации (Морено). Формальный и неформальный лидер. Ядро сплоченности в неформальной организации.
46. Управленческое консультирование. Рынок консалтинговых услуг. Основные направления управленческого консультирования организаций.

47. Деловые игры в сфере управления. Инновационные и имитационные игры и семинары. Тренинги.
48. Социальная политика государства. Модели социальной политики.
49. Понятие социальной сферы. Управление социальной сферой.
50. Социальная и государственная реклама. Социологические основы формирования рекламной кампании.

Вопросы кандидатского экзамена

1. Основные социологические парадигмы управления.
2. Объект и предмет социологии управления как отраслевой социологической дисциплины. Основные задачи социологии управления. Функции социологии управления. Междисциплинарный характер социологии управления.
3. История развития отечественных и зарубежных социологических концепций управления.
4. Понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития.
5. Концептуальные и эмпирические исследовательские методы, и процедуры в социологии управления. Эмпирическое и теоретическое знание в социологии управления. Возможности эмпирических методов в изучении управленческих взаимодействий.
6. Качественные и качественные методы исследования в социологии управления.
7. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.
8. Социология организаций как наука. Объект, предмет и основные понятия социологии организаций.
9. Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности.
10. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства.
11. Проблемы эффективности управленческой деятельности.
12. Сущность, уровни и типы социального прогнозирования.
13. Социальное проектирование: сущность, методы и практика. Социальное проектирование и технологии реализации проектов. Системные основания проектирования.
14. Социальная программа как область реализации управленческих ресурсов. Социальные программы организаций. Социальный отчет компаний.
15. Социальное прогнозирование. Предмет и объект социологического прогнозирования (цивилизация, общество, социальная группа).
16. Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития.
17. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
18. Социальный эксперимент в управлении.
19. Кризисное управление и управленческие конфликты. Управление конфликтами в организациях: природа, типы конфликтов, методы преодоления. Организационный конфликт, методы решения.
20. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.
21. Социально-диагностические технологии в управлении.
22. Символические взаимодействия в управленческой практике. Роль бренда.
23. Методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.
24. Эмпирические исследования в системе управления.

25. Политические и электоральные исследования.
26. Понятие общественного мнения. Особенности изучения общественного мнения. Формирование общественного мнения. Манипулирование общественным мнением. Прогнозные возможности изучения общественного мнения.
27. Особенности построения выборочной совокупности социологического исследования управления.
28. Управление и проблемы информационной безопасности общества, государства, корпорации и личности.
29. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации. Клиентная среда организации. Организация в современной конкурентной среде. Организация и макросоциальная среда. Миссия организации.
30. Организация как объект управления в трудах Ф. Т. Тейлора, А. Файоля, Т. Форда, Э. Мейо и др.
31. Теории организаций в трудах Э. Дюркгейма, И. Вебера, Т. Парсонса.
32. Корпорация как организация. Кодекс корпоративного поведения. Внедрение кодекса корпоративного поведения в деятельность компании.
33. Корпоративная культура. Системно-структурный подход к пониманию корпорации и корпоративного управления (системы "дальнего и ближнего" окружения, внутренняя подсистема корпорации).
34. Взаимодействие корпорации и стейкхолдеров (Г. Саймон). Национальные модели управления корпорацией.
35. Функционирование организаций на международном рынке. Многонациональные корпорации и особенности построения системы управления.
36. Вклад российских ученых в развитие социологии организаций: П. Сорокин, А.Богданов, Д. И. Гвишиани, В. Г. Подмарков, А. И. Пригожин, В.В.Щербина.
37. Нововведения в организации. Исследование сопротивления персонала нововведениям в организации.
38. Социологические основы управления качеством в организации. Качество управления организацией.
39. Ограничения, нормы и стандарты как основания системы управления организацией.
40. Внутренняя среда организаций. Экономическая и социальная подструктуры организаций.
41. Структурно-функциональный подход к анализу деятельности организаций.
42. Виды организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная и матричная). Этапы жизненного цикла организации.
43. Персонал организаций. Поиск, собеседование, адаптация и аттестация персонала в организации. Рынок рекрутинговых услуг. Построение карьеры работника в организации.
44. Принятие управленческих решений. Организационные, запрограммированные, интуитивные решения. Этапы принятия управленческих решений. Планирование, организация, взаимодействие, контроль за исполнением решений.
45. Социальная ответственность и этика менеджмента. Нравственные основы организации и социальная ответственность бизнеса.
46. Организационная культура. Подходы к анализу оргкультуры.
47. Управление социальным развитием предприятия. План социального развития предприятия. Методология и методика социального планирования.
48. Руководство и лидерство. Формальные и неформальные группы. Социальные аспекты власти. Формальные и неформальные отношения в управленческом взаимодействии. Межличностные отношения и их роль в системе управления
49. Школы научного управления (Ф.У. Тейлор, А. Файоль.) Теория человеческих отношений. Хотторнский эксперимент. (А. Маслоу, Ф.Херцберг).
50. Теория социального действия. Бюрократия как идеальная и эффективная система управления (М. Вебер).

51. Основы общей теории систем. Предпосылки системного подхода в управлении (Г. Спенсер, А.А. Богданов, Берталанфи). Системный анализ в управлении.
52. Построение организаций. Проектирование и создание организационных структур.
53. Функции руководителя: планирование, организация, координирование, мотивирование, контроль. Различия между менеджером и предпринимателем.
54. Социологическая служба предприятия. Управление социальным развитием предприятия. Исследование удовлетворенности персонала системой управления организацией.
55. Стратегическое планирование развития организации. Социальная ответственность бизнеса. Нравственные принципы ведения предпринимательской деятельности.
56. Управление проектами. Социолого-маркетинговые исследования и их роль для экспертизы оценки проекта.
57. Социометрические исследования в организации (Морено). Формальный и неформальный лидер. Ядро сплоченности в неформальной организации.
58. Социальные проблемы: понятие и классификация. Значение социальных целей в управлении. Программно-целевое планирование в управлении социальными процессами.
59. Управленческое консультирование. Рынок консалтинговых услуг. Основные направления управленческого консультирования организаций.
60. Работа М. Вебера «Политика как призвание и профессия», ее основные идеи и значение для развития социологии управления. М. Вебер о рационализации управленческой деятельности.
61. Деловые игры в сфере управления. Инновационные и имитационные игры и семинары. Тренинги.
62. Социальная политика государства. Модели социальной политики. Понятие социальной сферы. Управление социальной сферой.
63. Социальная и государственная реклама. Социологические основы формирования рекламной кампании.

Критерии оценивания на экзамене

Отлично	Ответ логически выстроен, демонстрируется хорошее знание литературного русского языка. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в них, при необходимости подкрепляет свой ответ данными, даёт исчерпывающие ответы на основные и дополнительные вопросы.
Хорошо	Ответ логически выстроен и изложен на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, даёт хорошие ответы на основные и дополнительные вопросы.
Удовлетворительно	В ответе отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными

	источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, даёт удовлетворительные ответы на вопросы в билете, но не может ответить на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязная. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, даёт неудовлетворительные ответы на вопросы в билете, а также не может дать удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Кандидатский экзамен проходит по билетам, включающим два вопроса. Уровень знаний аспиранта по каждому вопросу на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».