

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

Социологический факультет

«ОДОБРЕНО»

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан социологического факультета  
профессор Н.Г. Осипова

---

26 сентября 2019 г.

Рабочая программа дисциплины  
Институциональный уровень управления

Уровень высшего образования:

Подготовка кадров высшей квалификации

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

**39.06.01 Социологические науки**

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

Присваиваемая квалификация:

«Исследователь. Преподаватель-исследователь»

Москва  
2019

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

### **1. Цель курса**

Целью курса является формирование у аспирантов системных знаний о функционировании социальных институтов в сфере управления, о специфике институционального регулирования социальных процессов в условиях рыночной экономики, об особенностях социального управления на государственном и корпоративном уровнях, а также ознакомление с институциональными контекстами социального управления в разных странах.

### **2. Задачи курса:**

- охарактеризовать особенности институциональной методологии исследования социального управления;
- раскрыть специфику институционального регулирования социальных процессов в сравнении с административными методами управления;
- сформировать представление об организационных, рыночных и гибридных подходах к решению актуальных социальных проблем в России и за рубежом;
- раскрыть генезис и развитие институциональных контекстов осуществления социального управления на государственном и корпоративном уровнях, ознакомить с институциональными ограничениями субъектов управления;
- содействовать развитию способностей к самостоятельной исследовательской, управленческой, организационной деятельности в сфере социального управления.

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

#### **Универсальные компетенции:**

готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективах по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3);

#### **Общепрофессиональные компетенции:**

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

способность самостоятельно проводить научные социологические исследования с использованием современных методов моделирования процессов, явлений и объектов, математических методов и инструментальных средств (ОПК-5).

#### **Профессиональные компетенции (ПК):**

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

способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).

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

Дисциплина «Институциональный уровень управления» относится к дисциплинам вариативного блока по выбору обучающихся по направленности (профилю) – Социология

управления. Дисциплина изучается в 3 семестре, имеет промежуточную аттестацию (экзамен). Общая трудоемкость дисциплины – 4 з. ед. (144 академических часа).

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

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК 3);	<p>Уметь: анализировать основные мировоззренческие и методологические проблемы, в.т.ч. междисциплинарного характера, возникающие при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p> <p>УМЕТЬ: использовать технологии оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p>
способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3)	УМЕТЬ: находить новые методы исследования (в том числе из смежных наук) для проведения научно-прикладных исследований в области социологии управления
способность самостоятельно проводить научные социологические исследования с использованием современных методов моделирования процессов, явлений и объектов, математических методов и инструментальных средств (ОПК-5)	УМЕТЬ: применять современные методы исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности
владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1)	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований в области социального управления</p> <p>УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений</p>
способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и	ЗНАТЬ: современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научно-технических инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности

стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).	ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества
	УМЕТЬ: создавать новые методы совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях

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

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, всего 144 часа, из которых 24 часа составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (10 часов - лекции, 10 часов - семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.; 2 часа - групповые консультации, 2 часа - индивидуальные консультации), 120 часов составляет самостоятельная работа аспиранта.

**7. Формат обучения – очно.**

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

**А. Образовательные технологии:**

- Проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада.

**Б. Научно-исследовательские технологии:**

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- разбор практических ситуаций (кейс-стади);
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о развитии социальной сферы в разных странах мира и механизмах ее управления.

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

Наименование и разделов и тем дисциплины,	Всего (часы)	В том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы	Самостоятельная работа обучающегося, часы

форма промежуточной аттестации по дисциплине		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Все го	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов, эссе, докладов и научных исследований	Всего
<b>Раздел I. Формирование институтов и механизмы социального управления</b>									
Тема 1. Институционализм как методология исследования социального управления	13	1	-	-	-	1	5	7	12
Тема 2. Организация и рынок как социально-экономические институты	12	1	-	-	1	2	4	6	10
Тема 3. Гибридные организационно-рыночные формы координации социально-экономической деятельности	15	2	2	-		4	4	7	11
Тема 4. Управление и транзакционные издержки	12	1	1	-	-	2	4	6	10
<b>Раздел II. Институциональный уровень управления организациями</b>									
Тема 5. Координационные механизмы в	12	1	1	-	-	2	4	6	10

организациях									
Тема 6. Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента	13	1	2	-	-	3	4	6	10
Тема 7. Институциональные основы стратегического управления	12	-	1	-	1	2	4	6	10
Тема 8. Управление и эволюция организаций	12		1	1	-	2	4	6	10
<b>Раздел III. Институты социального управления и процесс глобализации</b>									
Тема 9. Государства, организации и рынки в глобальной экономике	14	1	1		-	2	5	7	12
Тема 10. Институциональный контекст управления в разных странах и регионах мира	14	2	-	-	-	2	5	7	12
Тема 11. Этические аспекты взаимодействия субъекта и объекта управления в современном обществе	15	-	1	1	-	2	5	8	13
<b>Итого</b>	<b>144</b>	10	10	2	2	<b>24</b>	48	72	<b>120</b>
<b>Промежуточная аттестация (экзамен)</b>									

### Содержание курса

## **РАЗДЕЛ I. ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУТОВ И МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

### ***Тема 1. Институционализм как методология исследования социального управления***

Институционализм как особая методология экономического анализа. Ограничения принципа максимизации. Институты как совокупности правил и обычаи людей. Институциональная среда. Ограниченная рациональность. Институциональная критика классической экономической теории. Концепция «демонстративного потребления» и коррекция законов спроса и предложения.

Возрождение внимания к институционализму после неудачной реализации неолиберальных реформ. Институты в глобальном мире. Особенности институциональной среды в развивающихся странах (Э. де Сото).

Эволюция институтов. Эволюция и инновации. Роль мелких и крупных компаний в осуществлении инноваций различного типа.

Институциональные матрицы (Д. Норт, С.Г. Кирдина). Особенности институциональной среды в России. Восприятия теорий как противоборство рациональности и институтов.

### ***Тема 2. Организация и рынок как социально-экономические институты***

Зарождение неинституциональной теории экономических организаций – «Природа фирмы» Р.Коуза. Организация и рынок как альтернативные способы совершения трансакций. Методологические предпосылки противопоставления организации и рынка.

Базовые правила института организации: неравенство элементов составляющих социально-экономическую систему (иерархия); ориентация на немонетарные оценки, ограничение конкуренции и приоритет кооперации (синергетический эффект).

Правила института рынка: равенство всех элементов, составляющих социально-экономическую систему; монетарные оценки (использование ценового механизма); свобода и конкуренция.

Выбор между организацией и рынком. Трансакционные издержки (О.Уильямсон). Структурные трансакционные издержки: издержки информации, издержки вычленения, издержки масштаба и издержки поведения. Физические и ментальные издержки деятельности в рамках института рынка. Экономический и социологический подход к определению наилучшего способа экономической деятельности.

Гибридные формы между организацией и рынком. Вхождение организации внутрь рыночных отношений. Государственное регулирование экономики. Вхождение рынка внутрь организации – организационные сети. Виды гибридных структур: холдинги и кейрецу, контрактные формы бизнеса, сети, основанные на неформальных связях

### ***Тема 3. Гибридные организационно-рыночные формы координации социально-экономической деятельности***

Вхождение организации внутрь рынка. Организованные рынки. Государственное регулирования экономики – сильные и слабые формы (государственное лицензирование деятельности предприятий). Олигополистические рынки, возможность сговора и организации. Рынки, контролируемые организованной преступностью.

Вхождение рынка внутрь организации. Жесткие и мягкие формы гибридов. Холдинги и кейрецу. Контрактные системы (лицензирование, франчайзинг, контракты на управление и др.. Организационные сети.

Частные случаи организационных рынков. Внутренний рынок товаров и услуг. Трансфертные цены. Увеличение прибыли и усиление инициативы подразделений за счет

создания такого типа рынков. Проблемы внутренних товарных рынков. Возможность замены внутренних рынков внешними. Внутрикорпоративный рынок изобретений и технологий. Сложность оплаты за инновации. Централизация инновационной деятельности. Конкуренция с внешними изобретениями и вопросы коммерческой тайны и авторских прав. Внутренний рынок капитала. Дивизиональная структура компании как идеальное воплощение внутреннего рынка капитала. Конкуренция подразделений за инвестиции. Проблемы размещения внутренних инвестиций. Внутренний рынок трудовых ресурсов. Планирование карьеры и размещение рабочей силы. Внутренний набор кадров. Крупные корпорации и естественные монополии как рынки человеческих ресурсов. Внутренние трудовые рынки и специфика отрасли. Образовательные программы на внутренних рынках.

#### ***Тема 4. Управление и транзакционные издержки***

Управление связями между людьми в различных типах окружения. Сложность и неопределенность как характеристики окружения. Ограниченная рациональность при выборе партнеров.

Оппортунизм и возможности защиты от него. Намеренный и ненамеренный оппортунизм. Зависимость оппортунистического поведения от количества транзакций. Институциональная среда (атмосфера совершения транзакций) и оппортунистическое поведение. Свобода выбора и фундаментальная трансформация рынка в монополию (благодаря опыту отдельных игроков рынка).

Характеристики транзакций. Специфичность активов. Взаимные угрозы и распределение квази-ренды. Частота совершения транзакций. Неопределенность и сложность среды транзакций. Организационные и контрактные методы решения транзакционных проблем.

Конкуренция между организационными формами. Группы равных. Преимущества групп (товариществ, партнерств): экономия на масштабе, деление рисков, групповая мотивация. Недостатки и ограничения групп равных. Простая иерархия. Экономия на коммуникациях, на принятии решений. Возникновение функции контроля и распределения результатов совместного труда. Сложная, многоступенчатая иерархия – U и M формы. Холдинги.

Гибридные формы совершения транзакций. Долгосрочные контракты между производителями и клиентами. Совместные предприятия. Контрактные формы совместной предпринимательской деятельности. Неформальные сети.

## **РАЗДЕЛ II. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

#### ***Тема 5. Координационные механизмы в организации***

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

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

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



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

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

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

Групповая координация. Группа равных как экономический и управленческий феномен. Групповая деятельность и проблема «безбилетника». Групповое давление и групповая мотивация. Свободный обмен информацией в группе как основа выработки инновационных решений. Техники групповой работы. Проблематичность групповой координации как основы развития организации.

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

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

#### ***Тема 6. Постиндустриальное управление и проблема принципала-агента***

Представление о фирме как о едином целом. Цель фирмы – максимизация прибыли или стоимости для владельцев. Поиск равновесия (оптимума) Парето как задача менеджера, стимулируемого совершенным рынком.

Поведенческая теория фирмы. Фирма как коалиция участников. Оправдание ожиданий участников – основа существования фирмы. Взносы участников и их компенсации. Материальные и нематериальные компенсации. Зависимость ожиданий от современного размера компенсаций и компенсаций, выплачиваемых в других организациях. Риск смены фирмы и неполнота информации. Отсутствие единой цели у организации.

Стейкхолдерская модель организации. Различия между стейкхолдерами. Менеджмент как особая категория участников организации. Принятие решений как «выторговывание» вариантов. Переговорная сила. Организационный «люфт» (slack). Ограничения на переговорах.

Проблема принципала-агента. Различные трактовки проблемы. Политические особенности функционирования открытых акционерных обществ как самой крупной формы организации бизнеса. Собрание акционеров, совет директоров, менеджмент, исполнительный директор как органы управления. Причины усиления внимания к проблемам корпоративного управления в XXI веке. Корпоративные скандалы: их причины и последствия. Легальные и нелегальные доходы топ-менеджмента. Пути решения проблемы принципала-агента: повышение зарплаты топ-менеджеров, усиление контроля и др.

#### ***Тема 7. Институциональные основы стратегического управления***

Теория отраслевых рынков и стратегическое планирование. Виды стратегий – конкурентные бизнес-стратегии и корпоративные стратегии крупных компаний.

Структура отраслевого рынка. Количество компаний в отрасли. Входные барьеры в отрасль. Структура издержек. Дифференциация продукции. Эластичность спроса. Стратегическое управление на отраслевом рынке. Ценовая стратегия. Товарная стратегия. Стратегия в области НИОКР. Маркетинговая и рекламная стратегии. Эффективность отраслевой стратегии.

Оригинальность и обоснованность конкурентной стратегии. Наличие успешных групп компаний, использующих одинаковые стратегии. Конкуренция как основа современного стратегического менеджмента. Использование теории игр в стратегическом менеджменте. Конкуренция как фактор корректирующий рациональность в процессе разработки стратегии.

Корпоративная стратегия крупных компаний. Вертикальная интеграция. Горизонтальная интеграция. Диверсификация. Условия успешной вертикальной интеграции – специфичность активов, уровень неопределенности, сложность информации. Вертикальная интеграция и риски. Диверсификация и экономия на совмещении. Экономическая обоснованность разнообразия корпоративной продукции и приверженности ключевым компетенциям.

### ***Тема 8. Управление и эволюция организаций***

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ III. ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРОЦЕСС ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

### ***Тема 9. Государства, организации и рынки в глобальной экономике***

Глобализация как системообразующий процесс в современной экономике. Количественные и качественные изменения экономической деятельности в эпоху глобализации. Вертикальное и горизонтальное направления глобализации в отношении товаров и услуг. Изменение соотношения базовых экономических институтов – организации и рынка. Глобальный рынок. Невозможность создания глобального государства.

МНК как движущая сила глобализации. МНК как постиндустриальное воплощение института организации. Противоборство национальных государств и МНК. Рыночные элементы в строении МНК. Эффективность МНК и национальных государств как экономических систем.

Финансовые и культурные приоритеты экономической деятельности. Нематериальные активы в постиндустриальной экономике. Социальная ответственность бизнеса как способ наращивания нематериальных активов.

#### ***Тема 10. Институциональный контекст управления в разных странах и регионах мира***

Американский менеджмент - исходная модель менеджмента. Индивидуализм, идеал "человека, который сделал себя сам", рационализм, прагматизм, демократизм как характеристики американской культуры, повлиявшие на развитие менеджмента. Специфика менеджмента в современных американских корпорациях и компаниях (ИБМ, Крайслер и т.д.).

Японский менеджмент как вызов западному стилю управления. Ориентация на группу, общинное строение организаций, значение личных, неформальных отношений между людьми, элитарность, как определяющие черты японского менеджмента. Практика менеджмента в японских компаниях. Специфика построения карьеры и принятия решений в японском менеджменте.

Процесс вестернизации и развитие менеджмента в развивающихся странах. Культурные особенности и культурные барьеры в процессе эволюции менеджмента. Возможности приспособления основных положений научного менеджмента к конкретным условиям той или иной страны. Необходимость общих понятий и принципов ведения дел. Развитие мирового рынка и кросскультурный менеджмент.

Особенности российского менеджмента в конце XX - начале XXI веков. Предприниматели и менеджеры на российских предприятиях. Процесс формирования социальной группы профессиональных менеджеров. Перспективы совершенствования управления российскими компаниями.

#### ***Тема 11. Этические аспекты взаимодействия субъекта и объекта управления в современном обществе***

Содержание этики менеджмента. Морально-ценностные аспекты экономического поведения организаций и бизнес-культуры. Принцип "pacta sunt servanda". Этические аспекты предпринимательства и менеджмента в разных странах. Этика менеджмента в развитых рыночных обществах. Корпоративная социальная ответственность. Сущность и значение благотворительной деятельности. Экономическая эффективность и моральная ответственность предпринимательства. Энвайронменталистские аспекты международного менеджмента.

Эгоистические мотивы и общественные функции менеджера. Этические проблемы "невидимой руки рынка". Роль государственных, общественных и образовательных институтов в формировании управленческой этики.

Корпоративная этика. Процессы взаимодействия бизнес-культур. Понимание национальных и культурных особенностей как залог успешной деятельности глобальных компаний.

Управление и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации в разных странах и на глобальном уровне. Финансирование культурных и образовательных программ. Спонсорская деятельность.

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

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

#### **По разделу I:**

1. Подготовка реферата: «Создание правил поведения как метод социального управления (на примере определенного социального института)» (социальный институт выбирается каждым аспирантом по согласованию с преподавателем).
2. Подготовка к развернутой беседе: «Организация и рынок в различных сферах общественной деятельности».
3. Подготовка презентации: «Сравнительный анализ организованных и организационных рынков».
4. Анализ кейса «Возникновение организации в железнодорожном транспорте США».
5. Подготовка к групповой дискуссии «Современные тенденции развития института социального управления в России и за рубежом».

### **По разделу II:**

1. Подготовка к развернутой беседе «Особенности управления организациями в неформальной экономике»
2. Подготовка рефератов: «Особенности институционального управления в экономике. Правила управления компаниями»; «Особенности институционального управления в политике. Правила управления партиями»; «Особенности институционального управления в сфере религии. Правила управления религиозными организациями»; «Особенности институционального управления в досуговой сфере. Правила управления досуговыми организациями».
3. Групповое задание: сравнительный анализ концепций стратегического управления компаниями – теория ресурсов и теория позиционирования. (Результат оформляется в виде мультимедийной презентации).
4. Анализ кейса «Гуанси в Китае и на Тайване».
5. Подготовка к групповой дискуссии «Естественный отбор среди организаций – возможности применения эволюционной методологии».

### **По разделу III:**

1. Подготовка эссе «Институциональный контекст осуществления менеджмента организаций в стране» на основе источников на иностранном языке (страна выбирается каждым аспирантом по согласованию с преподавателем).
2. Подготовка к групповой дискуссии «Границы унификации управления в условиях глобализации».
3. Подготовка презентации на иностранном языке «Институты гражданского общества как составляющие системы социального управления в стране».
5. Аналитическая записка на основе анализа кейса «Эквадор и американская неолиберальная политика»
6. Подготовка к развернутой беседе «Системы права в современном мире. Правовые основы социального управления в различных странах».

### **Критерии оценки самостоятельной работы.**

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

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.

### Критерии оценки эссе, реферата:

отлично	Эссе написано в соответствии 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 соответствии 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

### Общие<sup>1</sup> критерии оценки решения 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,

<sup>1</sup> Данные критерии относятся ко всем используемым кейсам. Конкретные критерии оценки каждого кейса приведены в разделе «Фонд оценочных средств».

	использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

## 11. Фонд оценочных средств

### Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

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

#### Критерии оценки опрашиваемого:

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

**Групповая дискуссия<sup>2</sup>.** Аспиранты обмениваются мнениями по поставленной проблеме на основе освоенного материала. Преподаватель (модератор) сталкивает различные токи зрения, обращает внимание на возможные противоречия в прозвучавших высказываниях, но не высказывает открыто своей точки зрения. Ход дискуссии определяется разнообразием мнений и активностью аспирантов.

**Развернутая беседа<sup>3</sup>.** Преподаватель задает направление обсуждения, излагая свою точку зрения. После вступления преподавателя следуют мнения аспирантов о поставленной проблеме. Ход беседы определяется преподавателем.

<sup>2</sup> В рамках курса предполагается проведение следующих групповых дискуссий: в рамках изучения тем раздела I «Современные тенденции развития института социального управления в России и за рубежом»; раздела II «Естественный отбор среди организаций – возможности применения эволюционной методологии»; раздела III «Границы унификации управления в условиях глобализации».

<sup>3</sup> В рамках курса предполагается проведение развернутых бесед по следующим темам: раздел I «Организация и рынок в различных сферах общественной деятельности»; раздел II «Особенности управления организациями в неформальной экономике»; раздел III

### **Критерии оценки участника групповой дискуссии и развернутой беседы:**

<b>Оценка</b>	<b>Описание критериев оценки</b>
отлично	В ходе обсуждения аспирант высказывает оригинальные мысли, предлагает инновационные подходы к решению проблем. Умеет выслушивать критику и делать из нее правильные выводы. Старается привлечь к обсуждению большинство участников. Использует при подготовке дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных работ по обсуждаемым проблемам, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию.
хорошо	Аспирант грамотно излагает идеи, почерпнутые из основной и дополнительной литературы. Активно ведет дискуссию. Может быть несамокритичен. Демонстрирует знание отечественных работ по дискутируемым проблемам, свободно владеет базовыми знаниями по теме. Способен выявлять сильные и слабые места в позициях других участников, но не способен предлагать оригинальные решения..
удовлетворительно	Аспирант проявляет среднюю активность. В ходе дискуссии или беседы высказывается кратко один-два раза. Не может следить за ходом мысли других участников и критически оценивать их идеи. Он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме. При подготовке использовал минимум источников информации.
неудовлетворительно	Аспирант неактивен в ходе обсуждения. Не может четко сформулировать свои мысли. Не готовился к дискуссии или беседе. .

### **Решения кейсов.**

#### **Кейс «ВОЗНИКНОВЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ США»**

Строительство железных дорог имело результатом не только создание дешевого, надежного, всепогодного способа транспортировки грузов и пассажиров, но и эволюцию системы управления. Исторически ситуация в отрасли складывалась следующим образом: протяженность первоначально строившихся «естественных» участков железных дорог в США составляла примерно 50 миль. На каждом из них трудилось около 50 рабочих, и каждый участок имел своего управляющего и нескольких менеджеров, отвечавших за функциональные операции. Такая организация была эффективной при несложных транспортных потоках и преобладании коротких маршрутов поездов. Однако весь потенциал железных дорог реализуется только при условии возрастания интенсивности транспортного сообщения и удлинения среднего рейса поезда. Как этого достичь?

В принципе смежные транспортные системы можно объединить на основе контракта, т.е. рыночного механизма. Но тут возникал ряд проблем. С одной стороны, руководству отдельных железных дорог необходимо было бы прийти к соглашению о способах решения таких сложных хозяйственных вопросов, как использование техники,

---

«Системы права в современном мире. Правовые основы социального управления в различных странах».

ее обслуживание, определение ответственного в случаях поступления жалоб клиентов, поломок техники и т. д. С другой стороны, требовалось решить проблему, связанную с заключением клиентами контрактов с набором автономных организаций, каждая из которых осуществляла бы перевозки только между двумя конечными пунктами.

Было несколько выходов из описанной ситуации. Во-первых, можно было запастись терпением и дождаться, когда чудодейственные силы рынка сами урегулируют проблемы. Во-вторых, можно было обратиться к противоположному краю спектра управленческих решений и координировать хозяйственную деятельность посредством всеобъемлющего планирования. В-третьих, можно было разработать ряд организационных нововведений, находящихся между двумя отмеченными полюсами данного спектра.

Поначалу опыт железных дорог свидетельствовал о способности рыночной системы содействовать физической координации. Путем взаимодействия друг с другом и обеспечения легкого перемещения грузов и пассажиров с одной железной дороги на другую эти компании добивались роста валовых доходов и прибылей. Так, в 1861 г. поезда между Нью-Йорком и Бостоном ходили по дорогам, принадлежавшим четырем различным компаниям.

Однако при росте объемов перевозок все более ощутимой становилась тенденция к организации. Вначале она наблюдалась не во взаимодействии отдельных дорог, а внутри самостоятельных компаний. Так, Западно-Олбанская дорога протяженностью 150 миль и состоявшая из 3 секций, каждая из которых управлялась как отдельное подразделение с собственным штатом функциональных менеджеров, сталкивалась в своей работе с серьезными проблемами. Возникшая в результате поисков их решения новая организационная форма стала первой в истории США формальной административной структурой, управляемой по линейно-штабному принципу. Он подразумевал, что линейные менеджеры несли ответственность за руководство работниками, выполнявшими базовые для данного предприятия операции, а функциональные менеджеры (работавшие в центральном офисе компании) были ответственны за установление производственных стандартов. По географическому признаку были сформированы отделения компании. Руководители отделений через генерального управляющего непосредственно подчинялись президенту компании, им же (а не вышестоящим функциональным управляющим из центрального офиса), в свою очередь, подчинялись функциональные менеджеры территориальных отделений, отвечавшие за техническое состояние паровозов, ремонт железнодорожных путей, обслуживание пассажиров и бухгалтерский учет.

При этом во взаимодействии отдельных железных дорог их руководители попытались использовать смешанный организационно-рыночный механизм – картельные соглашения. Их история особенно показательна в этом смысле. Первые такие стоворы создавались с целью обуздания практики конкурентного ценообразования. Поначалу были сформированы неформальные альянсы, которые хорошо функционировали до тех пор, пока объем транзитных перевозок из-за кризисных явлений в экономике не стал падать и пока не возросло давление конкурентных сил». С наступлением экономической депрессии 1873 г. началась все более отчаянная борьба за право предоставления транспортных услуг. Интенсифицировалась практика секретных ценовых скидок. Вскоре железные дороги стали открыто снижать тарифы, нарушая достигнуты ранее договоренности о высоких ценах, способных удовлетворить все компании альянса.

. Затем железнодорожные компании решили трансформировать слабые, неубедительные альянсы в сильные, тщательно организованные и хорошо управляемые федерации. Однако, эти образования держались лишь на интеллекте и доброй воле их участников. Для усиления подобных союзов нужно было добиваться принятия законов, которые бы юридически обосновывали их деятельность и наказывали за нарушение контракта. Недостаточность правовых санкций со стороны государства в данном случае приводила к тому, что члены картеля, придерживающиеся его согласованных правил



рыночного поведения, должны сами наказывать тех, кто их нарушает. Если нет возможности локализовать подобные нарушения картельной дисциплины (в основном индивидуального снижения цен), то в одинаковой степени страдают все члены объединения, независимо от их отношения к его политике. При этом очевидно, что в отрасли, где велики долгосрочные инвестиции, предприятия, находящиеся в автономной собственности, имеют мощные стимулы к обману партнеров по бизнесу. Однако принятие соответствующих общенациональных законов не предвиделось.

В конце концов, железнодорожные компании стали практиковать слияния. К 1893 г. этот административный механизм позволил ведущим железнодорожным компаниям управлять перевозками на магистралях общей длиной в несколько тысяч миль. Каждая из 10 крупнейших таких компаний действовала на железнодорожных путях общей протяженностью более 5000 миль. Будучи неспособными контролировать цены и распределение транспортных потоков с помощью межфирменной организации, железнодорожные компании вынуждены были пойти на слияния друг с другом.

Индустрия железнодорожных перевозок прошла, таким образом, путь от небольших предприятий, оперировавших на ограниченных двумя конечными пунктами отрезках путей длиной 50 миль, до хозяйственных систем, действовавших на магистралях протяженностью в несколько сот и в конечном счете несколько сот тысяч миль. В результате рыночная координация в существенной степени была заменена административной организацией. Появление отделений компаний, занимавшихся быстрой перевозкой грузов, кооперативов и, наконец, транспортных отделов укрупненных железнодорожных компаний завершило переход американской индустрии наземных транспортных услуг от рыночной к организационной системе координации. Множество независимых компаний, специализировавшихся на отдельных видах услуг, исчезли. На их место пришло небольшое число крупных, состоявших из многих подразделений, железнодорожных предприятий.

Эволюция индустрии железнодорожных перевозок демонстрирует важность иерархической модели координации. Разработанная менеджерами железнодорожных компаний иерархическая структура в значительной степени соответствовала современным принципам эффективного структурирования иерархической организации.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Почему рыночные механизмы не смогли урегулировать отношения между отдельными железными дорогами? Какие факторы могли бы способствовать более успешной рыночной регуляции?
2. Насколько показателен пример с железными дорогами для развития других инфраструктурных отраслей – связи, электроэнергетики, поставки углеводородов и др.?
3. Почему сегодня на железнодорожном транспорте в Европе и некоторых других странах происходят процессы, противоположные по своей направленности описанным выше?
4. Насколько удачным будет организационный и рыночный механизм координации работы одного вида транспорта с точки зрения конкуренции с другими видами (например, железнодорожного с авиационным или автомобильным)?

**Критерии оценки решения кейса:**

отлично	Аспирант правильно и развернуто отвечает на все 4 вопроса. Во 2-м вопросе демонстрирует знания современных методов реформирования естественных монополий. В 4-ом вопросе творчески подходит к оценке возможности конкуренции на национальном и международном рынках. Ответы на отдельные вопросы логически связаны между собой. Аспирант привлекает историческую, экономическую и правовую информацию для обоснования ответов.
---------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

хорошо	Аспирант отвечает на 3 вопроса. Ответы строятся в большей степени на общей логике и материале кейса. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику.
удовлетворительно	Аспирант отвечает на 2 вопроса. Он не владеет материалом о реформах естественных монополий и деятельности монопольных структур на международных рынках. Многие фрагменты ответов являются догадками, не имеющими реального обоснования.
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

### **Кейс «ГУАНСИ В КИТАЕ И НА ТАЙВАНЕ»**

Отличительными чертами предпринимательской деятельности в Китае всегда были: независимость от государства, опора на неформальные связи, секретность. В эпоху династии Цин (1644-1911 гг.) противоречия между государством и предпринимательским слоем на юго-востоке империи были усилены политической борьбой между сторонниками предыдущей династии Мин (1368-1644 гг.) и новой властью. Государственные посты занимали маньчжуры, завоевавшие Китай в 15 веке и основавшие династию Цин. В то же время большая часть юго-восточного населения Китая составляли народности Хан, к которым относились и потомки свергнутой династии Мин. Для борьбы с центральной властью в Юго-восточном Китае были организованы тайные общества, впоследствии преобразовавшиеся в «гуанси». После свержения династии Цин в 1911 г. тайные общества, добившись своих политических целей, перешли в экономическую область. Их традиции и опыт стали одним из факторов успеха китайских предпринимателей в странах Азиатско-Тихоокеанского региона во время хаотичных десятилетий первой половины 20 века.

Дословно «гуанси» переводится как «связи». В центре этого феномена стоит конфуцианская концепция важности семьи, которая среди прочего акцентирует большое внимание на верности своей группе и чувстве долга и ответственности перед другими членами. Проявление этого феномена в реальной жизни лучше всего описывает история о том, как две китайские компании начинают работу по миллионной сделке по устной телефонной договоренности, не оформленной никакими письменными документами. Для западного предпринимателя это кажется непостижимым.

Параллельно с феноменом «гуанси» идет термин «ганьцин», который означает «чувства». Среди людей, объединенных гуанси, должны присутствовать положительные чувства «ганьцин» друг к другу. Для предпринимателя с Тайваня крайне важно, прежде чем начать какую-либо сделку со своим партнером, вначале установить с ним межличностную связь «гуанси» и положительные чувства «ганьцин». Это может выражаться в такой непривычной для российского предпринимателя форме, как подарки в виде предметов одежды при первой встрече или вопросов о личной жизни собеседника.

Вплоть до 1920-х гг. китайское правительство предоставляло только слабую и непостоянную институциональную и легальную поддержку коммерческим сделкам и частной собственности. В этих условиях западная система оформления сделок письменными договорами не могла работать, но система, основанная на связях и межличностных отношениях, могла. Контракт, не подкрепленный поддержкой государственной судебной системы, не мог заставить нечестного предпринимателя выполнить свои обязательства, однако потеря имени и репутации в предпринимательском сообществе было достаточно мощным стимулом для того, чтобы данное обещание было исполнено в срок.

Феномен «гуанси» наиболее отчетливо можно наблюдать среди малых и средних предприятий Тайваня. Несмотря на то, что в новой истории Тайваня правительство достаточно эффективно защищало права частной собственности, и на острове существовали развитые финансовые институты, малый бизнес вплоть до середины 1980-х гг. не рассматривался банками как объект даже для возможного кредитования. Компании, которые соответствовали требованиям банков к заемщикам, не нуждались в этих кредитах. Малый и средний бизнес в торговле и производстве, основанный в 1950-70-х гг., часто не был зарегистрирован, не имел лицензий, и часто вел коммерческую деятельность на неформальной основе, основываясь на традиционном способе ведения бизнеса «гуанси». Доверие, которое было связующим звеном всей этой системы, строилось из набора таких качеств предпринимателя как репутация, личные отношения и общие корни (родственные связи, место рождения, учебное заведение). Кандидат, достойный доверия, как правило, получал кредит в форме чека с задержкой платежа. Для малого предпринимательства существовал еще один источник кредитования – кредитные ассоциации. Денежный фонд формировался из взносов участников, который затем мог использоваться участниками по очереди по фиксированной ставке. В основе этой системы кредитования также стояли «гуанси».

Кроме формирования системы кредитования малого бизнеса «гуанси» эффективно работают как связующее звено среди производителей одинаковых товаров, так называемых предприятий «тунхань». Несмотря на то, что они являются конкурентами друг другу, связи могут быть ценным источником для хороших советов и помощи. Среди производителей товаров с невысокой себестоимостью можно часто встретить истории о том, как руководство фирм, казалось бы, конкурентов, давало полную и точную информацию об особенностях перемещения производства на материковый Китай. Предприятия «тунхань» также помогают друг другу выполнять крупные заказы. Например, руководитель завода может взять заказ больше его производственных возможностей, и тогда он передает часть заказа фирме «тунхань». Субподрядчик получает небольшую комиссию, а товар отгружает от завода, принявшего заказ. Другой формой кооперации является помощь при нехватке сырья или комплектующих изделий. Объединенные через «гуанси» владельцы этих небольших фирм видят друг в друге больше друзей, нежели конкурентов. Часто общаясь между собой, они не дают друг другу резко снижать цены, их покупатели также связаны с ними через систему «гуанси», поэтому цены не могут и резко повышаться.

Неформальные связи «гуанси» лежат и в основе особой системы субподряда, которая стала одним из конкурентных преимуществ экспортного сектора Тайваня. Производственный процесс разбивается на множество узкоспециализированных этапов, которые отдаются мелким фирмам. Например, изготовление готовой одежды разделялось на этапы: дизайн, раскройка, шивание, прodelывание дырок для пуговиц, пришивание пуговиц, обрезка ниток, глажение. Каждый этап выполняется отдельной фирмой сателлитом «вэйсинь гунчан», которая может состоять и из одного человека, работающего на дому. Готовый товар отправляется поставщику для контроля качества и упаковки. Эта форма производства отличается низкой себестоимостью и высокой мобильностью и гибкостью к рыночным изменениям, однако невозможна без системного доверия к субподрядчикам, которое обеспечивают «гуанси».

Если «гуанси» пронизывает всю организационную структуру китайского бизнеса, то другое важное понятие, пронизывающее культуру поведения – это «мяньцзы» или «лицо». В обществе, где репутация играет большую роль, сохранить лицо в любой ситуации – это фундаментальная концепция, лежащая в основе доверия «синьюн», которое открывает вход во многие двери. И наоборот, нет события страшнее, чем потерять лицо. Часто находясь в одном ресторане с бизнесменами из Тайваня, часто можно заметить, какая ожесточенная начинается схватка между взрослыми людьми, когда официант приносит счет. Оплатить счет за совместный деловой обед – это один из

способов повысить свое «мяньцзы», дать заплатить другому, как и оплатить только свой счет – это верный способ потерять лицо. «Мяньцзы» в китайской культуре стоит в одном ряду с такими понятиями, как деньги и власть.

Кроме понятий сохранить и потерять лицо, смысл которых аналогичен их русским фразеологизмам, в китайской традиции существует еще и понятие «дать лицо другому» (гэй мяньцзы), т.е. сохранить или повысить репутацию другого человека, выказать ему уважение. Дать другому человеку сохранить свое лицо в плохой ситуации настолько же важно, как и сохранить свое. В основе этого лежат такие конфуцианские ценности, как стремление сохранить гармонию в обществе, уйти от конфликта. Например, при увольнении непрофессионального сотрудника настоящая причина, как правило, официально не произносится. Работнику дается возможность написать самому заявление об увольнении. Также и недовольство действиями начальства никогда не будет официальной причиной увольнения сотрудника, уходящего в другую компанию. Помочь человеку сохранить лицо означает, и дать возможность остаться внутри сети, объединенной «гуанси». Новость о факте, подрывающем доверие членов группы, быстро распространяется, и человек оказывается отрезанным от всей сети сразу.

Феномен «мяньцзы» присутствует не только на межличностном уровне, но и на уровне организаций. Хранить лицо своей компании является одним из миссий для ее сотрудников. Эта игра в «мяньцзы» хорошо прослеживается на примере того, как тайваньские компании относятся к переговорам по ценам. Как правило, первоначальная цена товара значительно завышается, для того чтобы в последующем дать скидку покупателю, который потребует «дать ему и его компании лицо», чтобы выглядеть умелым переговорщиком, представляющим динамичную компанию, в глазах окружающих.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Какие элементы организации и рынка как экономических институтов присутствуют в «гуанси»? Как они противостоят проблеме специфичности активов и оппортунизма?
2. Почему выгодно соединять конкуренцию и кооперацию? Не деформируется ли при этом природа и позитивная сила рынка?
3. На каких социальных основаниях базируются гибридные организационно-рыночные формы социально-экономических взаимодействий? Какие этические проблемы возникают в такого рода структурах?
4. Существуют ли или существовали в прошлом сходные с «гуанси» образования в России? Если «да» - приведите примеры.

### **Критерии оценки решения кейса.**

отлично	Аспирант отвечает на 4 вопроса. Дает развернутый ответ на дискуссионный 4-й вопрос, демонстрируя знание истории и современных социально-экономических реалий в разных странах. Опыт развития организационных сетей в Китае и на Тайване соотносит с отечественным опытом. Свободно владеет категориями институциональной экономики. Правильно выявляет причины существования гибридных организационно-рыночных форм хозяйственной деятельности. Аспирант ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией.
хорошо	Аспирант отвечает на 3 вопроса. Затрудняется в использовании дополнительной исторической и страноведческой информации. Не

	всегда точно употребляет термины, используемые в институциональной методологии исследования социальных процессов. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, но в целом дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе
удовлетворительно	Аспирант отвечает на 2 вопроса. При этом не всегда дает обоснованные ответы. Не может четко сформулировать свои мысли о причинных и следствиях существования гибридных организационно-рыночных форм хозяйственной деятельности. Аспирант ориентируется только в некоторых из проблем, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

### **Кейс «ЭКВАДОР И АМЕРИКАНСКАЯ НЕОЛИБЕРАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА»**

Эквадор – это земля множества культур, на которой проживает столько же людей, говорящих на местных древних языках, сколько и испаноговорящих. Город Шелл в Эквадоре – это пограничная застава и военная база, вырубленная в эквадорских джунглях Амазонки для нужд нефтяной компании, имя которой носит. Бурлящий город населен главным образом солдатами, нефтяниками и индейцами племен шуар и кичва, которые подрабатывают большей частью чернорабочими и проститутками.

В 1968 г. «Техасо» обнаружила нефть в эквадорской части бассейна Амазонки. Сегодня нефть составляет почти половину экспорта страны. Протечки нефти в дождевые леса с их хрупкой экологией из транс-андского нефтепровода достигли более полумиллиона баррелей. Сегодня новый трехсотмильный нефтепровод стоимостью 1.3 млрд долларов, обещает сделать Эквадор входящим в десятку крупнейших мировых экспортеров нефти. Обширные области дождевых лесов погибли, попугаи и ягуары почти исчезли, три эквадорских туземных культуры приведены на грань исчезновения, а древние реки превращены в сточные каналы.

Эквадор находится сейчас в намного худшем состоянии, чем он был до того, когда американцы представили емуmiraжи современной экономики, банковского дела и инжиниринга. С 1970 г., в течение периода, эвфемистически именуемого Нефтяным Бумом, доля населения, пребывающего за официальной чертой бедности, увеличилась с 50 до 70 процентов, неполная занятость вкупе с безработицей увеличились с 15 до 70 процентов, а государственный долг вырос с 240 млн до 15 млрд долларов. Тем временем, доля национальных ресурсов, относящихся к беднейшей части населения, сократилась с 20 до 6 процентов.

И Эквадор – не исключение. Почти каждая страна, которую американцы брали под свое крыло имеет такую же судьбу. Долг третьего мира вырос до 1.5 трлн долларов, а стоимость его обслуживания – до 375 млрд долларов в год – это больше, чем все расходы третьего мира на здравоохранение и образование, и в двадцать раз больше того, что развивающиеся страны получают ежегодно в виде иностранной помощи. Более половины людей в мире существуют на сумму менее двух долларов в день, которая равна примерно той же, что они имели в начале 1970– гг. Тем временем, 1 процент семей третьего мира владеет 70-90 процентами всего капитала и недвижимости в своих странах (фактический процент разнится в зависимости от страны).

Недалеко от Шелл построена дамба, которая блокирует реку Пастазу, поворачивая ее воды в огромные туннели, проложенные в горах, и преобразовывая ее энергию в электричество. Это – 156 мегаваттный Агоянский гидроэнергетический проект. Он питает

заводы, которые делают горстку эквадорских семейств богатой, и он же является источником невыразимого страдания для фермеров и туземцев, живущих вниз по реке. Эта гидроэлектростанция – лишь один из многих проектов, получивших развитие благодаря усилиям американцев. Подобные проекты – причина того, что Эквадор ныне входит в глобальную империю, и объяснение того, почему шуары и кичва угрожают войной нашим нефтяным компаниям.

Благодаря таким проектам, Эквадор опутан иностранными долгами и должен посвятить черзмерную долю своего национального бюджета для их выплаты вместо того, чтобы использовать свой капитал для того, чтобы помочь миллионам его граждан, официально классифицируемым как опасно обнищавшие. Единственный путь для выкупа своих иностранных обязательств для Эквадора – это продажа своих дождевых лесов нефтяным компаниям. В действительности, одной из причин, по которой американцы обратили свое внимание на Эквадор, было то, что, как принято считать, нефтяное море под его амазонским регионом сравнимо с ближневосточными месторождениями нефти.

Эти требования стали особенно неотложными после 11 сентября 2001 г., когда Вашингтон испугался, что ближневосточные поставки могут прекратиться. Вдобавок к этому, Венесуэла, третий по величине поставщик нефти в США, избрала президента Уго Чавеса, который начал сильное противостояние тому, что он назвал американским империализмом, и начал угрожать прекращением продажи нефти в Соединенные Штаты.

Эквадор типичен среди стран, которым Америка обещала светлое будущее в том случае, если они «правильно» потратят появившиеся от нефти деньги. С каждых 100 долларов сырой нефти, взятой из эквадорских дождевых лесов, нефтяные компании получают 75 долларов. Из оставшихся 25 долларов три четверти должны идти на выплату иностранного долга. Большая часть остатка покрывает военные и другие правительственные расходы – из которых примерно 2.5 доллара идут на здравоохранение, образование и программы помощи бедным. Таким образом, из каждых 100 долларов, вырванных из Амазонки, менее 3 долларов идет людям, которые нуждаются в деньгах больше всех, на жизнь которых так неблагоприятно повлияли дамбы, бурение и нефтепроводы, и которые умирают от недостатка продовольствия и пригодной для питья воды.

Как же работает система, которая приводит к таким странным результатам? Сначала Америка предлагает покровительство. Оно принимает форму кредитов для развития инфраструктуры – электростанций, шоссе, портов, аэропортов или технопарков. Условия подобных кредитов состоит в том, что осуществление проектов должно вестись американскими инжиниринговыми и строительными компаниями. В сущности, большая часть денег никогда не покидает Соединенные Штаты, они просто перемещаются из банковских офисов в Вашингтоне в инжиниринговые офисы в Нью-Йорке, Хьюстоне или Сан-Франциско.

Несмотря на тот факт, что деньги возвращаются практически немедленно корпорациям, страна-должник обязана выплатить полностью тело долга плюс проценты. При этом важно сделать так, чтобы кредит явился настолько большим, что должник вынужден объявить дефолт по своим платежам уже через несколько лет. Когда это случается, Америка требует компенсации. Это часто означает что-нибудь из следующего набора: контроль над голосованием в ООН, размещение военных баз или доступ к ценным ресурсам типа нефти или Панамского канала. Конечно же, должник по-прежнему все еще должен деньги, и страна уже включена в глобальную империю.

Тонкость, с которой строится эта современная империя, заставила бы устыдиться римских центурионов, испанских конкистадоров и европейские колониальные державы XVIII-XIX веков. Американцы учатся у истории. Сегодня они не носим мечей, не надевают броню или одежду, которая нас выделяет. В странах, подобных Эквадору, Нигерии и Индонезии, американские советники («экономические убийцы», по точному определению Дж.Перкинса) одеваются, как местные школьные учителя или владельцы

магазинов. Они посещают строительные площадки и прогуливаются по обнищавшим деревням. Они проповедают альтруизм и обсуждают в местных газетах замечательные гуманитарные проекты, которые мы осуществляем. Ученые-экономисты покрывают столы совещаний правительственных комиссий таблицами и финансовыми проектами, обещающими странам процветание,

Так работает эта система. Американцы редко обращаются к чему-либо противозаконному, поскольку система почти безупречна. Однако – и это очень значимо – если система дает сбой, в дело вступают люди гораздо более зловещей породы, люди, которые ведут свое происхождение из империй прошлого. Когда они появляются, главы правительств свергаются или погибают в «несчастных случаях». Так было в Иране, Панаме и множестве других стран, где местные правители восставали против системы экономического закабаления. Когда же и средства не срабатывают – в ход идет военная сила (Ирак и Афганистан).

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Какова роль экономистов либерального толка в продвижении политики США в развивающихся странах?
2. Почему руководству развивающихся стран трудно проводить либеральную, ориентированную на усиление института рынка политику?
3. Каким образом может быть связано получение иностранной помощи с коррупцией в стране?
4. Какими критериями может быть определен выбор между покупкой зарубежных качественных товаров и услуг и развитием собственного производства?
5. Почему в условиях жесткого государственного регулирования экономики в развивающихся странах описанная выше система может давать сбой?

#### **Критерии оценки решения кейса.**

отлично	Аспирант правильно отвечает на все 5 вопросов. В вопросах 2-4 излагает свою обоснованную позицию. Приводит примеры не только из кейса. Ответы на вопросы связаны единой логикой рассуждения. Аспирант свободно ориентируется в проблеме, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы.
хорошо	Аспирант отвечает на 3-4 вопроса из пяти. Большая часть ответов основана на цитатах из текста. Он не связывает материал текста с известными ему явлениями в политике и экономике. В целом дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе
удовлетворительно	Аспирант может ответить на 2-3 вопроса из пяти. Остальные ответы носят характер догадок. В ответе отсутствует явная логика. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой по проблематике, боится рассуждать свободно.
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

#### **Задания для промежуточной аттестации студентов:**

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

**А. Научно-исследовательский проект** (выполняется индивидуально). Примерные темы научно-исследовательских проектов (окончательная тема и ее детализация утверждаются совместно с преподавателем):

1. Организационное и рыночное сознание.
  2. Формы взаимопроникновения организаций и рынков в современном обществе.
- Организованные рынки.
3. Эффект «предвзятого выбора» (adverse selection) в социальном управлении.
  4. Моральная опасность (moral hazard) и проблемы социального страхования.
  5. Стандартизация производственных операций и деградация труда.
  6. Феномен оппортунизма в социальном управлении.
  7. Ограниченная рациональность и управление. Социальные ограничения рациональности.
  8. Государство и инновационный процесс.
  9. Аукцион (тендер) как инструмент социального управления.
  10. Развитие систем телекоммуникаций как институциональный фактор изменения организационных систем.
  11. Максимизация прибыли и сатисфакция интересов сетйкхолдеров как цели существования фирмы.
  12. Организационные рутины и управление фирмой.
  13. Ресурсы фирмы и ее конкурентное преимущество.
  14. Гибкость как позитивное и негативное свойство организации.
  15. Институциональные характеристики международного бизнеса.

**Оценка научно-исследовательского проекта:**

Зачтено	Исследование носит инновационный характер. Автор четко сформулировал проблему. Гипотезы. Объект и предмет исследования. Исследование базируется на системном анализе отечественной и зарубежной литературы по рассматриваемой проблематике. Отчет по исследованию логически выстроен правильно и написан хорошим научным языком. Аспирант демонстрирует свободное владение понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию. Выводы и рекомендации полны, структурированы.
Не зачтено	Исследование представляет собой компиляцию уже известных фактов и заимствованных идей. Отчет по исследованию 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. В отчете имеются существенные элементы некорректно оформленных заимствований (плагиата).

**Б. Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации (экзамен):**

1. Организация и рынок как экономические и социальные институты.
2. Организация и рынок в различных сферах социальной жизни.
3. Экономическая и социологическая интерпретация трансакционных издержек.
4. Гибридные организационно-рыночные структуры. Организационные рынки.



5. Особенности развития организаций в доиндустриальную и индустриальную эпохи. Особенности общинных организаций. Крупные индустриальные корпорации.
6. Значение малых форм бизнеса в постиндустриальном обществе.
7. Малоуровневые структуры управления и организационные сети.
8. Интернационализация бизнеса и глобализация конкуренции в современных условиях.
9. Участие в прибылях как современный метод управления бизнесом.
10. Государственно-частные партнерства (ГЧП).
11. Воздействие технических инноваций на функционирование государств и бизнес-организаций.
12. Метасоциальный уровень общественной реальности.
13. Неолиберализм как социально-экономическая стратегия.
14. Базовые проблемы неолиберализма.
15. Социальное управление в период экономического кризиса.
16. Организационные причины экономического кризиса.
17. Институционализм и социальное управление. Эффект Веблена.
18. Социально-управленческие идеи Э.де Сото.
19. Институты, институциональные факторы и экономические модели.
20. Информация в управлении экономическими процессами. Неопределенная, скрытая, сложная информация.
21. Особенности координации деятельности в нутрии организации.
22. Вертикаль власти как механизм координации. Предпринимательские фирмы.
23. Стандартизация (унификация) заданий как механизм координации. Машинная бюрократия.
24. Бюрократия как социально-управленческий феномен (М.Вебер и Астонские исследования).
25. Координация результатов деятельности как механизм координации. Диверсифицированные, дивизиональные организации.
26. Финансовая структура фирмы и центры финансового учета.
27. Стандартизация знаний и умений как механизм координации.
28. Стандартизация норм и ценностей как механизм координации.
29. Организация и управление в поведенческой теории фирмы.
30. Стейкхолдерская модель организации. Взаимодействие участника с организацией.
31. Агентская теория фирмы.
32. Вознаграждение менеджмента и организационная эффективность
33. Эволюционный институционализм и развитие управление формой.
34. «Зависимость от пройденного пути» и QWERY-эффекты в социальном управлении.
35. Максимизация прибыли и конкурентная стратегия фирмы.

**Критерии оценки ответов на экзамене:**

Отлично	В ответе аспирант не только излагает материалы источников, но и обосновывает свои собственные суждения о предмете. Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на вопросы, а также на дополнительные вопросы.
Хорошо	В ответе аспирант только излагает материалы источников без своих комментариев. Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми

	источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на вопросы, а также на часть дополнительных вопросы.
Удовлетворительно	В ответе аспирант излагает только часть материалов источников без своих комментариев. Наблюдаются проблемы с логикой построения ответа. Могут содержаться ошибки в использовании специфической лексики. Аспирант не отвечает на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	В ответе отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

## 12. Ресурсное обеспечение

### Литература

#### Основная литература:

1. *Аузан А. А.* Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014
2. *Барков С. А.* Организация и рынок: противоборство или согласие? – М.: МГУ, 2008.
3. *Барков С. А.* Теория организации. Институциональный подход. – М.: КДУ, 2009.
4. *Хиллман А.Л.* Государство и экономическая политика. Возможности и ограничения управления. – М.: ГУ ВШЭ, 2009..
5. *Гемават П.* Мир 3.0. Глобальная интеграция без барьеров. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

#### Дополнительная литература:

1. *Аоки М.* Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство и институты. – М.: Издательство Института Гайдара, 2015
2. *Атаманчук Г.В.* Управление. Философия, идеология, научное обеспечение. – М.: Academia, 2014
3. *Аузан А. А. , Калягин В.Г., Дорошенко М.А.* Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория. – М.: Проспект, 2018, 2019
4. *Барков С. А., Шарпф М.* Институциональные контексты развития рынка труда в России и Германии // *Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология.* — 2019. — Т. 25, № 2. — С. 40–65.
5. *Берлингем Б.* Великие, а не большие. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015
6. Бизнес и власть в России : взаимодействие в условиях кризиса. / [А. Н. Шохин и др.] ; под ред. А. Н. Шохина ; Нац. исслед. ун-т Высш. шк. экономики. - М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2016.
7. Бизнес и власть в России : регулятор. среда и правоприменит. практика. / [А. Н. Шохин и др.] ; под ред. А. Н. Шохина ; Нац. исслед. ун-т Высш. шк. экономики. - М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2017.
8. Бизнес и власть в России : формирование благоприят. инвестиц. и предпринимат. климата. / [А. Н. Шохин и др.] ; под ред. А. Н. Шохина ; Нац. исслед. ун-т Высш. шк. экономики. - М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2015.

9. *Грейф А.* Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. – М.: из-во ВШЭ, 2018.
10. *Гринспен А.* Карта и территория. Риск, человеческая природа и проблемы прогнозирования. – М.: Альпина Паблишер, 2015
11. *Деминг У.Э.* Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2015
12. *Иноземцев В.Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Academia, 2000.
13. Институциональные матрицы и развитие России / С.Г.Кирдина; Рос.акад.наук.Сиб.отд-ние.Ин-т экономики и орг.пром.пр-ва. - Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН, 2001.
14. *Коуз Р.Г.* Природа фирмы // Теория фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – С. 33-52.
15. *Кузин Д.В.* "Другой" менеджмент. Метафизика современного управления. – М.: Издательский дом Международного университета в Москве, 2014
16. *Лыков А.Ю.* Мировое государство как будущее мирового сообщества. – М.: Проспект, 2013.
17. *Мальковская И.А.* Многоликий Янус открытого общества. Опыт критического осмысления ликов общества в эпоху глобализации. – М.: ЛКИ, 2008
18. Наука, общество, государство: история взаимодействия, баланс интересов, взаимная ответственность, современные императивы : монография. / [Глазьев С. Ю. и др.] ; рук. проекта С. Ю. Глазьев. - М. : ИП Колмогоров И. А., 2016.
19. *Пригожин А.И.* Организации. Системы и люди СПб.: Ленанд, 2015
20. *Прохоров А.П.* Русская модель управления. – 2-е изд. – М.: Издательство Студии Артемия Лебедева, 2013.
21. Путеводитель по методологии организации, руководства и управления : хрестоматия по работам Г. П. Щедровицкого. / [сост. А. П. Зинченко, при участии Г. А. Давыдовой и др.]. - М. : Альпина Паблишер, 2012. –
22. *Радаев В.В., Добрякова М.С.* Анализ рынков в современной экономической социологии. – М.: ГУ ВШЭ, 2008.
23. *Розин В.М.* Становление и особенности социальных институтов. Культурно-исторический и методологический анализ. – М.: Либроком, 2013
24. *Современные проблемы менеджмента: Монография / под общей ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014.*
25. *Сухарев О.С.* Экономическая динамика. Институциональные и структурные факторы. – М.: Ленанд, 2017
26. *Тамбовцев В.Л., Вигушина Е.П., Баснина Т.Д.* Институциональные изменения в экономике российских регионов. Коллективная монография. – М.: Теис, 2013.
27. *Тихонова Н.Е.* Социальная структура России. Теории и реальность. — М. Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014.
28. *Трейси Б.* Делегирование и управление. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014
29. *Уильямсон О.И.* Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
30. *Флигстин Н.* Архитектура рынков. Экономическая социология капиталистических обществ XXI века. – М.: ГУ ВШЭ, 2013. – 1шт.
31. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: Ермак, АСТ, 2004, 2008.
32. *Хайек Ф.А.* Дорога к рабству. – М.: Новое издательство, 2005, 2012, 2017
33. *Хэнди Ч.* По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. – СПб.: Питер, 2002. <https://b-ok.cc/book/2445149/1d52c9>
34. *Щедровицкий Г. П.* Оргуправленческое мышление. Идеология, методология, технология. Курс лекций. – М.: Издательство Студии Артемия Лебедева, 2015

Интернет-ресурсы:

<http://www.ecsocman.edu.ru> – Портал «Социология, экономика, менеджмент»  
<http://www.expert.ru> – Журнал «Эксперт»  
<http://www.management-ru.ru> – Лекции по менеджменту  
<http://www.managementnews.ru/> - Журнал «Новости менеджмента»  
<http://www.mevriz.ru> – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»  
<http://www.rjm.ru> – Российский журнал менеджмента

**13. Язык преподавания – русский.**

**14. Автор: д.с.н., профессор Барков С.А.**

**15. Преподаватели: д.с.н., профессор Барков С.А., к.с.н., доц. Маркеева А.В.**

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

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК 3)	Уметь: анализировать основные мировоззренческие и методологические проблемы, в.т.ч. междисциплинарного характера, возникающие при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах	Устный опрос, эссе, рефераты, кейс, доклады с мультимедийной презентацией (разделы I, III).	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
	УМЕТЬ: использовать технологии оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке	Групповые дискуссии, развернутые беседы, доклады с презентациями на иностранном языке (разделы I, II,III)	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3)	УМЕТЬ: находить новые методы исследования (в том числе из смежных наук) для проведения научно-прикладных исследований в области социологии управления	Доклады с мультимедийной презентацией; кейсы (разделы II, III); научно-исследовательский проект	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способностью самостоятельно проводить научные социологические исследования с	УМЕТЬ: применять современные методы исследования в самостоятельной научно-	научно-исследовательский проект	Критерии оценки каждого типа заданий представлены

использованием современных методов моделирования процессов, явлений и объектов, математических методов и инструментальных средств (ОПК-5)	исследовательской деятельности		в п.п.10-11
владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1)	ВЛАДЕТЬ: навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований в области социального управления	Доклады с мультимедийной презентацией; эссе, рефераты, групповые дискуссии, развернутые беседы, кейс, (разделы I, II, III)	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
	УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений	Эссе, доклады с мультимедийной презентацией; групповые дискуссии, развернутые беседы (разделы I, II, III)	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных	ЗНАТЬ: современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научно-технических инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности	Устный опрос, эссе, рефераты (разделы II, III)	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11
	ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества	Доклады с мультимедийной презентацией, научно-исследовательский проект (разделы I, II)	Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11

<p>организаций (ПК 5).</p>	<p>УМЕТЬ: создавать новые методы совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях</p>	<p>Эссе, доклады с мультимедийными презентациями, кейс, научно-исследовательский проект (разделы II,III)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------