

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косогорова Людмила Алексеевна
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 01.12.2022 11:12:04
 Уникальный программный ключ:
 4a47ce4135cc0671229e80c031ce72a914b0b6b4



**Частное образовательное учреждение высшего образования
 «ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И ТЕХНОЛОГИЙ»**

Кафедра «Менеджмента»

УТВЕРЖДАЮ:
 Проректор по учебной работе и
 региональному развитию
 _____ Шульман М.Г.
 «26» августа 2020 г

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа направлений и специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Государственная и муниципальная служба
Форма обучения	Очная(4.г.), очно-заочная(4.г.6 мес.) и заочная(4.г.6 мес.)

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2020- 2021	№ 1	«25» августа 2020 г.	<i>В. В. Шульман</i>	«15» <i>авг</i> 20 <i>20</i> г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

Калуга
 2020 г.

1. Характеристика дисциплины по ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата) утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2014 г. №1567 дисциплина «Социология управления» входит в состав базовой части блока 1 - дисциплины (модули). Данная дисциплина является обязательной для изучения.

2. Цели и задачи дисциплины

Преамбула. Учебная дисциплина «Социология управления» - основополагающая при подготовке бакалавра по направлению Государственное и муниципальное управление. Она относится к профессиональному циклу дисциплин (вариативная часть), поскольку выпускник должен обладать навыками организации взаимодействия между соответствующими органами и организациями с институтами гражданского общества, средствами массовой коммуникации, гражданам; должен участвовать в организации внутренних деловых коммуникаций.

Целью настоящего курса является усвоение студентами научных и практических знаний и умений в сфере социологии управления, которые определяют «управление людей людьми».

В результате изучения курса студент должен:

знать:

- основы теории управления в социальных системах;
- социальные факторы, обусловившие возникновение менеджмента;
- теоретические модели социологии менеджмента;
- природу социальных явлений, основные процессы в социологии управления; их взаимосвязь и уровни социологического исследования.

уметь:

- разрабатывать программу социологического исследования проблем управления;

владеть:

- современным инструментарием социологии управления;
- проводить социологическое исследование, выявлять общее и особенное, анализировать полученную информацию;
- применять инструменты социальной статистики для решения задач управления.

3. Требования к уровню освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Социология управления» направлено на формирование следующих компетенций:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению (ПК-10);

способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14);

4. Тематическая структура дисциплины

№	Наименование темы	№ п.п.	Тема	Формируемые компетенции
1	Управление в социальных системах	1	Понятие, сущность и виды управления. Особенности социологического подхода к изучению проблем управления. Социальная самоорганизация. Управление социальными объектами. Интеграция управления. Функции управления и их классификация. Общие функции управления. Частные функции управления.	ОК-6
2	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	2	Менеджмент и промышленная революция. Развитие управленческих структур. Управленческие иерархии и трудовая дисциплина. Происхождение крупных организаций. Причины формирования в современном обществе промышленной бюрократии. Концепции управления. Макс Вебер и административные теории менеджмента. Преимущества и недостатки различных моделей управления. Концепция бюрократизации и теории менеджмента. Модели введения бюрократических правил.	ОК-6
3	Теоретические модели социологии управления	3	Типологии менеджмента. Определения менеджмента. Технический подход. Политический подход. Критический подход. Дискуссии о «трудовом процессе». Основные тенденции развития современных теорий менеджмента. «Практический подход» к анализу менеджмента.	ОК-6
4	Социальная организация	4	Понятие и признаки социальной организации. Типы структур организации. Типы структурных подразделений. Функции и показатели эффективности организации. Факторы макросреды. Факторы микросреды. Неформальная структура. Исторические аспекты исследования организаций. Основные концепции организации	ОК-6, ОПК-2
5	Социальная психология коллектива	5	Понятие и виды трудовых коллективов. Сплочение группы. Направления в исследовании трудовых коллективов. Групповое давление и групповая сплоченность. Динамические процессы в коллективе. Стадии развития коллектива.	ОК-6, ПК-10
6	Социология и психология труда	6	Человек и труд. Функции труда. Характеристики труда. Мотивы трудового поведения. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности. Психология профессий. Профессиография.	ПК-10
7	Личность в управлении	7	Психологическая структура личности. Типы темперамента и их особенности. Способности. Характер. Социальные основы поведения личности. Мировоззрение, его виды и основные компоненты. Управление поведением человека	ОК-6, ПК-10

			в организации. Типы поведения людей в организации.	
8	Социология организационных отношений	8	Понятие и сущность организационных отношений. Разделение и кооперация труда. Социальные взаимодействия. Деловые отношения. Основные звенья управления. Характеристика звеньев управления. Неформальная группа. Социо-эмоциональные отношения. Социальная роль. Характеристика стилей управления. Источники власти в организации. Основные факторы, обуславливающие напряжение в отношениях. Силовые отношения. Способы укрепления влияния. Отношения при ведении переговоров.	ОПК-2, ПК-14
9	Социологическое исследование в сфере управления	9	Виды социологического исследования. Программа прикладного социологического исследования. Выборочный метод в социологическом исследовании. Методы сбора социологической информации. Методы обработки и анализа социологической информации.	ОПК-2, ПК-14

5. Место дисциплины в структурно-логической схеме

Дисциплина «Социология управления» связана с рядом гуманитарных и профессиональных дисциплин: социологией, политологией, психологией, этикой государственной и муниципальной службы и др.

6. Виды учебной работы и их трудоемкость

Очная форма обучения(4.г.)

Вид учебной работы	Всего часов (зачетных единиц)	семестр
		4
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	19	19
Практические занятия (ПЗ)	38	38
Самостоятельная работа (СРС)	42	42
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой(9)	Зачет с оценкой(9)

Очно-заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

Вид учебной работы	Всего часов (зачетных единиц)	семестр
		2
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	12	12
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа (СРС)	80	80
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой(4)	Зачет с оценкой(4)

Заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

Вид учебной работы	Всего часов (зачетных единиц)	семестр
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3)	108 (3)
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа (СРС)	92	92
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой(4)	Зачет с оценкой(4)

7. Содержание дисциплины

7.1. Содержание разделов дисциплины

ПРОГРАММА КУРСА

ТЕМА 1. УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

Понятие, сущность и виды управления. Особенности социологического подхода к изучению проблем управления. Социальная самоорганизация. Управление социальными объектами. Интеграция управления. Функции управления и их классификация. Общие функции управления. Частные функции управления.

ТЕМА 2. МЕНЕДЖМЕНТ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Менеджмент и промышленная революция. Развитие управленческих структур. Управленческие иерархии и трудовая дисциплина. Происхождение крупных организаций. Причины формирования в современном обществе промышленной бюрократии. Концепции управления. Макс Вебер и административные теории менеджмента. Преимущества и недостатки различных моделей управления. Концепция бюрократизации и теории менеджмента. Модели введения бюрократических правил.

ТЕМА 3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СОЦИОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Типологии менеджмента. Определения менеджмента. Технический подход. Политический подход. Критический подход. Дискуссии о «трудовом процессе». Основные тенденции развития современных теорий менеджмента. «Практический подход» к анализу менеджмента.

ТЕМА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Понятие и признаки социальной организации. Типы структур организации. Типы структурных подразделений. Функции и показатели эффективности организации. Факторы макросреды. Факторы микросреды. Неформальная структура. Исторические аспекты исследования организаций. Основные концепции организации.

Тема 5. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВА

Понятие и виды трудовых коллективов. Сплочение группы. Направления в исследовании трудовых коллективов. Групповое давление и групповая сплоченность. Динамические процессы в коллективе. Стадии развития коллектива.

ТЕМА 6. СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Человек и труд. Функции труда. Характеристики труда. Мотивы трудового поведения. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности. Психология профессий. Профессиография.

ТЕМА 7. ЛИЧНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ

Психологическая структура личности. Типы темперамента и их особенности. Способности. Характер. Социальные основы поведения личности. Мироззрение, его виды и основные компоненты. Управление поведением человека в организации. Типы поведения людей в организации.

ТЕМА 8. СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Понятие и сущность организационных отношений. Разделение и кооперация труда. Социальные взаимодействия. Деловые отношения. Основные звенья управления. Характеристика звеньев управления. Неформальная группа. Социо-эмоциональные

отношения. Социальная роль. Характеристика стилей управления. Источники власти в организации. Основные факторы, обуславливающие напряжение в отношениях. Силовые отношения. Способы укрепления влияния. Отношения при ведении переговоров.

ТЕМА 9. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Виды социологического исследования. Программа прикладного социологического исследования. Выборочный метод в социологическом исследовании. Методы сбора социологической информации. Методы обработки и анализа социологической информации.

7.2. Распределение разделов дисциплины по видам занятий Очная форма обучения(4.г.)

№ п/п	Раздел	трудоемкость	лекции	ПЗ	СРС
1.	Управление в социальных системах	13	2	5	6
2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	13	2	5	6
3.	Теоретические модели социологии управления	12	2	4	6
4.	Социальная организация	12	2	4	6
5.	Социальная психология коллектива	12	2	4	6
6.	Социология и психология труда	12	2	4	6
7.	Личность в управлении	11	2	4	5
8.	Социология организационных отношений	11	2	4	5
9.	Социологическое исследование в сфере управления	12	3	4	5
	Итого:	108	19	38	51

Очно-заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

№ п/п	Раздел	трудоемкость	лекции	ПЗ	СРС
1.	Управление в социальных системах	12	1	1	10
2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	12	1	1	10
3.	Теоретические модели социологии управления	12	1	1	10
4.	Социальная организация	11	1	1	9
5.	Социальная психология коллектива	11	1	1	9
6.	Социология и психология труда	11	1	1	9
7.	Личность в управлении	13	2	2	9
8.	Социология организационных отношений	13	2	2	9
9.	Социологическое исследование в сфере управления	13	2	2	9
	Итого:	108	12	12	84

Заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

№ п/п	Раздел	трудоемкость	лекции	ПЗ	СРС
1.	Управление в социальных системах	12,5	0,5	1	11

2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	12,5	0,5	1	11
3.	Теоретические модели социологии управления	12,5	0,5	1	11
4.	Социальная организация	12,5	0,5	1	11
5.	Социальная психология коллектива	12,5	0,5	1	11
6.	Социология и психология труда	12,5	0,5	1	11
7.	Личность в управлении	11,5	0,5	1	10
8.	Социология организационных отношений	10,75	0,25	0,5	10
9.	Социологическое исследование в сфере управления	10,75	0,25	0,5	10
	Итого:	108	4	8	96

8. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

9. Практические занятия для очной, очно-заочной и заочной формы обучения.

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине. Практические занятия предназначены для отработки теоретических положений на практике. Операционно-деятельностная доминанта ПЗ обуславливает необходимость не только вербальных методов обучения, но и деловых и ролевых игр, тренингов, «мозгового штурма» и т. д.

1. Управление в социальных системах
2. Менеджмент как социальный феномен промышленной революции
3. Теоретические модели социологии управления
4. Социальная организация
5. Социальная психология коллектива
6. Социология и психология труда
7. Личность в управлении
8. Социология организационных отношений
9. Социологическое исследование в сфере управления

10. Семинарские занятия

Учебным планом не предусмотрены

11. Самостоятельная работа для очной, очно-заочной и заочной формы обучения.

11.1. Общий перечень самостоятельной работы

Рекомендуется следующие виды самостоятельной работы:

- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- реферирование литературы;
- работа с конспектом лекций;
- заучивание терминологии;
- работа над тестами

11.2. Наименование вида самостоятельной работы студента

Очная форма обучения(4.г.)

№ п.п.	Тема	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	СРС
--------	------	-----------------------------------	----------------	-----

1.	Управление в социальных системах	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
3.	Теоретические модели социологии управления	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
4.	Социальная организация	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
5.	Социальная психология коллектива	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
6.	Социология и психология труда	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	6
7.	Личность в управлении	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
8.	Социология организационных отношений	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
9.	Социологическое исследование в сфере управления	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	5
				51

Очно-заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

№ п.п.	Тема	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	СРС
2.	Управление в социальных системах	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	10
2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	10
3.	Теоретические модели социологии управления	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	10
4.	Социальная организация	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9

5.	Социальная психология коллектива	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9
6.	Социология и психология труда	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9
7.	Личность в управлении	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9
8.	Социология организационных отношений	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9
9.	Социологическое исследование в сфере управления	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	9
				84

Заочная форма обучения (4.г.6 мес.)

№ п.п.	Тема	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	СРС
3.	Управление в социальных системах	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
2.	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
3.	Теоретические модели социологии управления	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
4.	Социальная организация	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
5.	Социальная психология коллектива	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
6.	Социология и психология труда	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	11
7.	Личность в управлении	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	10
8.	Социология организационных отношений	Написание рефератов, заучивание терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	Устный опрос, проверка тестов, проверка рефератов	10
9.	Социологическое	Написание рефератов, заучивание	Устный опрос,	10

	исследование в сфере управления	терминологии, работа над тестами, выполнение заданий для самостоятельной работы	проверка тестов, проверка рефератов	
				96

11.3. Демонстрационный вариант теста для очной, очно-заочной и заочной формы обучения.

1. Кто является носителем организационной культуры?

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. Весь персонал организации | 4. Профсоюзный комитет организации |
| 2. Работники отдела кадров | |
| 3. Руководители и специалисты | |

2. В модели какого учёного в общем виде представлена связь между культурой и результатами деятельности организации?

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. Т. Парсонса | 3. Р. Уотермена |
| 2. Т. Питерса | 4. Э. Мэйо |

3. От какого фактора в меньшей степени зависит формирование организационной культуры?

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| 1. Специфика отрасли | 3. Особенности рынка |
| 2. Скорость технологических изменений | 4. Особенности торговли |

4. Какой из факторов связан с проблемой внешней адаптации и выживания организации?

1. Общий язык и концептуальные категории
2. Миссия и стратегия
3. Идеология и религия
4. Награждения и наказания

5. Какой из факторов связан с проблемой внутренней интеграции организации?

1. Общий язык и концептуальные категории
2. Миссия и стратегия
3. Средства
4. Контроль

6. Какой из способов поддержания организационной культуры включает в себя систему поощрения, статусные символы и критерии, лежащие в основе кадровых решений?

1. Декларируемые менеджментом лозунги
2. Ролевое моделирование
3. Внешние символы
4. Истории, легенды, мифы и обряды

7. Какой из подходов разрешения несовместимости стратегии и культуры организации строится на признании имеющихся барьеров и выработке альтернатив по «обходу» этих препятствий без внесения серьезных изменений в саму стратегию?

1. Игнорирование препятствующей культуры
2. Подстраивание системы управления
3. Изменение организационной культуры
4. Изменение стратегии

8. Что не исследует мифология организации

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1. Обоснование | 3. Функционирование |
| 2. Формирование | 4. реформирование |

9. В чём проявляется сущность процесса контроля как культурологического феномена

1. В наблюдении за поведением
2. В учёте отклонений
3. В стимулировании действий в направлении достижения поставленных целей
4. В определении отклонения от желаемого поведения

10. Какой из компонентов не включается в структуру организации

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. Мироззрение | 3. Привычки |
| 2. Нормы | 4. Стили поведения |

11. Что является предметом управления как деятельности?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1 – отношения управления | 3 – управленческие решения |
| 2 – информация | 4 – теория |

12. Что является результатом управления как науки?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1 – отношения управления | 3 – управленческие решения |
| 2 – информация | 4 – теория |

13. Что относится к формам деятельности управления как науки?

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1 – инвестирование | 3 – выступление с докладом |
| 2 – инновация | 4 – организация |

14. К какой группе качеств личности относится воля

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| 1. психофизиологические | 3. социально психологические |
| 2. индивидуально психологические | |

15. Какое качество руководителя характеризуется как высокая волевая активность

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. инициативность | 3. выдержка |
| 2. настойчивость | 4. решительность |

16. Состояние психики, выражающееся в готовности реагировать определенным образом в определённой ситуации

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. социальные чувства | 3. социальная установка |
| 2. ценностные ориентации | |

17. Система обобщённых взглядов на объективный мир и место человека в нём

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1. стереотип | 3. социальные чувства |
| 2. менталитет | 4. мировоззрение |

18. Какая из перечисленных характеристик не относится к компонентам профессионального и гражданского мировоззрения руководителя

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. признание самооценности жизни | 3. законопочетание |
| 2. стремление к успеху | 4. приоритет демократических прав |

19. Какая теория сосредотачивается на различиях человека

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. теория черт | 2. теория типов |
|----------------|-----------------|

3. психоанализ

4. бихевиоризм

20. Какой вид установок на работу не зависит от возраста

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. удовлетворённость трудом | 3. приверженность организации |
| 2. вовлечённость в работу | |

21. Желание человека усердно трудиться, это...

1. трудолюбие
2. удовлетворённость трудом
3. вовлечённость в работу
4. приверженность организации

11.4 Перечень вопросов к зачету с оценкой для очной, очно-заочной и заочной формы обучения

1. Особенности социологического подхода к изучению проблем управления.
2. Менеджмент и промышленная революция
3. Происхождение крупных организаций
4. Макс Вебер и административные теории менеджмента
5. Типологии менеджмента
6. Технический подход
7. Политический подход
8. Критический подход
9. Основные тенденции развития современных теорий менеджмента
10. «Практический подход» к анализу менеджмента
11. Понятие и признаки социальной организации
12. Типы структур организации.
13. Функции и показатели эффективности организации
14. Исторические аспекты исследования организаций
15. Понятие и виды трудовых коллективов
16. Направления в исследовании трудовых коллективов
17. Динамические процессы в коллективе
18. Человек и труд
19. Человек как субъект труда
20. Мотивы трудовой деятельности
21. Психология профессий
22. Психологическая структура личности.
23. Социальные основы поведения личности.
24. Управление поведением человека в организации
25. Понятие и сущность организационных отношений
26. Деловые отношения
27. Социо-эмоциональные отношения
28. Силовые отношения
29. Отношения при ведении переговоров
30. Виды социологического исследования
31. Программа прикладного социологического исследования
32. Выборочный метод в социологическом исследовании
33. Методы сбора социологической информации
34. Методы обработки и анализа социологической информации

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Изучение дисциплины «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» направлено на **формирование** следующих **компетенций**:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению (ПК-10);

способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14);.

После изучения дисциплины студенты должны:

Знать:

- ✓ основы теории управления в социальных системах;
- ✓ социальные факторы, обусловившие возникновение менеджмента;
- ✓ теоретические модели социологии менеджмента;
- ✓ природу социальных явлений, основные процессы в социологии управления; их взаимосвязь и уровни социологического исследования.

Уметь:

- ✓ разрабатывать программу социологического исследования проблем управления;

Владеть:

- ✓ современным инструментарием социологии управления;
- ✓ проводить социологическое исследование, выявлять общее и особенное, анализировать полученную информацию;
- ✓ применять инструменты социальной статистики для решения задач управления.

Тематическая структура дисциплины

№	Наименование темы	№ п.п.	Тема	Формируемые компетенции
1	Управление в социальных системах	1	Понятие, сущность и виды управления. Особенности социологического подхода к изучению проблем управления. Социальная самоорганизация. Управление социальными объектами. Интеграция управления. Функции управления и их классификация. Общие функции управления. Частные функции управления.	ОК-6
2	Менеджмент как социальный феномен промышленной революции	2	Менеджмент и промышленная революция. Развитие управленческих структур. Управленческие иерархии и трудовая дисциплина. Происхождение крупных организаций. Причины формирования в современном обществе промышленной бюрократии. Концепции управления. Макс Вебер и административные теории менеджмента. Преимущества и недостатки	ОК-6

			различных моделей управления. Концепция бюрократизации и теории менеджмента. Модели введения бюрократических правил.	
3	Теоретические модели социологии управления	3	Типологии менеджмента. Определения менеджмента. Технический подход. Политический подход. Критический подход. Дискуссии о «трудовом процессе». Основные тенденции развития современных теорий менеджмента. «Практический подход» к анализу менеджмента.	ОК-6
4	Социальная организация	4	Понятие и признаки социальной организации. Типы структур организации. Типы структурных подразделений. Функции и показатели эффективности организации. Факторы макросреды. Факторы микросреды. Неформальная структура. Исторические аспекты исследования организаций. Основные концепции организации	ОК-6, ОПК-2
5	Социальная психология коллектива	5	Понятие и виды трудовых коллективов. Сплочение группы. Направления в исследовании трудовых коллективов. Групповое давление и групповая сплоченность. Динамические процессы в коллективе. Стадии развития коллектива.	ОК-6, ПК-10
6	Социология и психология труда	6	Человек и труд. Функции труда. Характеристики труда. Мотивы трудового поведения. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности. Психология профессий. Профессиография.	ПК-10
7	Личность в управлении	7	Психологическая структура личности. Типы темперамента и их особенности. Способности. Характер. Социальные основы поведения личности. Мировоззрение, его виды и основные компоненты. Управление поведением человека в организации. Типы поведения людей в организации.	ОК-6, ПК-10
8	Социология организационных отношений	8	Понятие и сущность организационных отношений. Разделение и кооперация труда. Социальные взаимодействия. Деловые отношения. Основные звенья управления. Характеристика звеньев управления. Неформальная группа. Социо-эмоциональные отношения. Социальная роль. Характеристика стилей управления. Источники власти в организации. Основные факторы, обуславливающие напряжение в отношениях. Силовые отношения. Способы укрепления влияния. Отношения при ведении переговоров.	ОПК-2, ПК-14
9	Социологическое исследование в сфере управления	9	Виды социологического исследования. Программа прикладного социологического исследования. Выборочный метод в социологическом исследовании. Методы сбора социологической информации. Методы обработки и анализа социологической информации.	ОПК-2, ПК-14

Этапы формирования компетенций дисциплины «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия					
Знать (З.1)		Уметь (У.1)		Владеть (В.1)	
Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии	Описание	Формы, методы, технологии
теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы	Темы лекций 1-5,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 1-5,7 Тестовые задания 1-21	выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты	Темы лекций 1-5,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 1-5,7 Тестовые задания 1-21	специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке (английском); - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии	Темы лекций 1-5,7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 1-5,7 Тестовые задания 1-21
ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;					
Знать (З.2)		Уметь (У.2)		Владеть (В.2)	
Основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления;	Темы лекций 4,8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 4,8,9 Тестовые задания 1-21	Применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; уметь применять навыки и правила делового этикета	Темы лекций 4,8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 4,8,9 Тестовые задания 1-21	навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; навыками литературной и деловой письменной и устной речи на русском языке, публичной и научной речи;	Темы лекций 4,8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 4,8,9 Тестовые задания 1-21
ПК-10 - способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению					
Знать (З.3)		Уметь (У.3)		Владеть (В.3)	
методологические основы стратегического планирования в городском хозяйстве	Темы лекций 5-7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 5-7 Тестовые задания 1-21	формировать миссию и цели организации	Темы лекций 5-7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 5-7 Тестовые задания 1-21	организацией стратегического управления в городе	Темы лекций 5-7 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 5-7 Тестовые задания 1-21
ПК-14 – способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования					

Знать (З.4)		Уметь (У.4)		Владеть (В.4)	
методику анализа производственной деятельности предприятий городского хозяйства; принципы организации производства в отраслях городского хозяйства	Темы лекций 8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 8,9 Тестовые задания 1-21	рассчитывать социально-экономическую эффективность затрат в городском хозяйстве; рассчитывать величину затрат на производство продукции (услуг) отраслей городского хозяйства с учетом отраслевых особенностей их структуры	Темы лекций 8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 8,9 Тестовые задания 1-21	о методике анализа эффективности деятельности предприятий городского хозяйства; о нормировании и организации оплаты труда на предприятиях городского хозяйства;	Темы лекций 8,9 Вопросы к зачету с оценкой 1-34 Темы практических занятий 8,9 Тестовые задания 1-21

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

12.2.1. Вопросы и задания для зачета с оценкой и практических занятий для очной, очно-заочной и заочной формы обучения

При оценке знаний на зачете с оценкой учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала;

		- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.2.2 Тестирование

Шкала оценивания тестовых заданий

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Незачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

12.3.1. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ОЧНОЙ, ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.
Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

1. Управление в социальных системах
2. Менеджмент как социальный феномен промышленной революции
3. Теоретические модели социологии управления
4. Социальная организация
5. Социальная психология коллектива
6. Социология и психология труда
7. Личность в управлении
8. Социология организационных отношений
9. Социологическое исследование в сфере управления

12.3.2. ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ С ОЦЕНКОЙ ДЛЯ ОЧНОЙ, ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

1. Особенности социологического подхода к изучению проблем управления.
2. Менеджмент и промышленная революция
3. Происхождение крупных организаций
4. Макс Вебер и административные теории менеджмента
5. Типологии менеджмента
6. Технический подход
7. Политический подход
8. Критический подход
9. Основные тенденции развития современных теорий менеджмента
10. «Практический подход» к анализу менеджмента
11. Понятие и признаки социальной организации
12. Типы структур организации.

13. Функции и показатели эффективности организации
14. Исторические аспекты исследования организаций
15. Понятие и виды трудовых коллективов
16. Направления в исследовании трудовых коллективов
17. Динамические процессы в коллективе
18. Человек и труд
19. Человек как субъект труда
20. Мотивы трудовой деятельности
21. Психология профессий
22. Психологическая структура личности.
23. Социальные основы поведения личности.
24. Управление поведением человека в организации
25. Понятие и сущность организационных отношений
26. Деловые отношения
27. Социо-эмоциональные отношения
28. Силовые отношения
29. Отношения при ведении переговоров
30. Виды социологического исследования
31. Программа прикладного социологического исследования
32. Выборочный метод в социологическом исследовании
33. Методы сбора социологической информации
34. Методы обработки и анализа социологической информации

12.3.3. ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ОЧНОЙ, ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.

1. Кто является носителем организационной культуры?

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 5. Весь персонал организации | 8. Профсоюзный комитет |
| 6. Работники отдела кадров | организации |
| 7. Руководители и специалисты | |

2. В модели какого учёного в общем виде представлена связь между культурой и результатами деятельности организации?

- | | |
|----------------|-----------------|
| 5. Т. Парсонса | 7. Р. Уотермена |
| 6. Т. Питерса | 8. Э. Мэйо |

3. От какого фактора в меньшей степени зависит формирование организационной культуры?

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| 5. Специфика отрасли | 7. Особенности рынка |
| 6. Скорость технологических изменений | 8. Особенности торговли |

4. Какой из факторов связан с проблемой внешней адаптации и выживания организации?

5. Общий язык и концептуальные категории
6. Миссия и стратегия
7. Идеология и религия
8. Награждения и наказания

5. Какой из факторов связан с проблемой внутренней интеграции организации?

5. Общий язык и концептуальные категории
6. Миссия и стратегия
7. Средства

8. Контроль

6. Какой из способов поддержания организационной культуры включает в себя систему поощрения, статусные символы и критерии, лежащие в основе кадровых решений?

5. Декларируемые менеджментом лозунги
6. Ролевое моделирование
7. Внешние символы
8. Истории, легенды, мифы и обряды

7. Какой из подходов разрешения несовместимости стратегии и культуры организации строится на признании имеющихся барьеров и выработке альтернатив по «обходу» этих препятствий без внесения серьезных изменений в саму стратегию?

5. Игнорирование препятствующей культуры
6. Подстраивание системы управления
7. Изменение организационной культуры
8. Изменение стратегии

8. Что не исследует мифология организации

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 5. Обоснование | 7. Функционирование |
| 6. Формирование | 8. реформирование |

9. В чём проявляется сущность процесса контроля как культурологического феномена

5. В наблюдении за поведением
6. В учёте отклонений
7. В стимулировании действий в направлении достижения поставленных целей
8. В определении отклонения от желаемого поведения

10. Какой из компонентов не включается в структуру организации

- | | |
|------------------|--------------------|
| 5. Мировоззрение | 7. Привычки |
| 6. Нормы | 8. Стили поведения |

11. Что является предметом управления как деятельности?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1 – отношения управления | 3 – управленческие решения |
| 2 – информация | 4 – теория |

12. Что является результатом управления как науки?

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1 – отношения управления | 3 – управленческие решения |
| 2 – информация | 4 – теория |

13. Что относится к формам деятельности управления как науки?

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1 – инвестирование | 3 – выступление с докладом |
| 2 – инновация | 4 – организация |

14. К какой группе качеств личности относится воля

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| 4. психофизиологические | б. социально психологические |
| 5. индивидуально психологические | |

15. Какое качество руководителя характеризуется как высокая волевая активность

- | | |
|-------------------|------------------|
| 5. инициативность | б. настойчивость |
|-------------------|------------------|

7. выдержка

8. решительность

16. Состояние психики, выражающееся в готовности реагировать определенным образом в определённой ситуации

4. социальные чувства

б. социальная установка

5. ценностные ориентации

17. Система обобщённых взглядов на объективный мир и место человека в нём

5. стереотип

7. социальные чувства

6. менталитет

8. мировоззрение

18. Какая из перечисленных характеристик не относится к компонентам профессионального и гражданского мировоззрения руководителя

5. признание самооценки жизни

7. законопочетание

6. стремление к успеху

8. приоритет демократических прав

19. Какая теория сосредотачивается на различиях человека

5. теория черт

7. психоанализ

6. теория типов

8. бихевиоризм

20. Какой вид установок на работу не зависит от возраста

4. удовлетворённость трудом
 5. вовлечённость в работу
 6. приверженность организации
- 21. Желание человека усердно трудиться, это...**
5. трудолюбие
 6. удовлетворённость трудом
 7. вовлечённость в работу
 8. приверженность организации

12.4.МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закреплённые осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико - ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях

Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ по пройденным темам (модулям)	Проверка тестов
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Зачет с оценкой

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный

опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Зачет с оценкой - процедура оценивания результатов обучения по дисциплинам, результатов прохождения практик, результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) и т.д., основанная на суммировании баллов, полученных студентом по итогам выполнения им всех видов учебной работы и контрольных мероприятий. Полученная балльная оценка переводится в недифференцированную или дифференцированную оценку.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами:

- Положение о формировании фонда оценочных средств (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.г.)

- Положение о рабочей программе дисциплины (РПД) (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)

- Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов (принято Ученым советом 30.08.2017 г.г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)

- Положение о контактной работе преподавателя с обучающимися (принято Ученым советом 30.08.2017 г.г., Протокол № 1 утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)

- Положение о порядке проведения итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (принято Ученым советом 30.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 30.08.2017 г.)

- Инструкция по проведению тестирования (доступны в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

13. РЕКОМЕНДУЕМОЕ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

13.1. Нормативное сопровождение

Основой нормативного сопровождения дисциплины являются: ФГОС ВО по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, основная образовательная программа по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, учебный план, рабочая программы дисциплины, курс лекций, методические указания по освоению дисциплины, методические указания для аудиторных занятий.

13.2. Методическое обеспечение дисциплины

В состав учебно-методического комплекса дисциплины входят следующие материалы:

- рабочая программа;
- методические указания по освоению дисциплины;
- конспект или курсы лекций;
- методические указания по самостоятельной работе.

13.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Тощенко Ж.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Щипанова Д.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 192 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

ЭБС «IPRbooks»

1. Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент" - <http://www.ecsocman.hse.ru>
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам по экономике, социологии, менеджменту - <http://ecsocman.edu.ru/>
3. Научное информационное пространство: статьи, доклады, авторефераты, диссертации - <http://www.socionet.ru/>
4. Библиотека Гумер. Гуманитарные науки. - <http://www.gumer.info>
Социология: интернет - ресурсы.

5. <http://www.garant.ru/> - правовая система «Гарант».

6. <http://www.cons-plus.ru/> - правовая система «Консультант Плюс».

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;

- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;

- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;

- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;

- создайте свою систему сокращения слов;

- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;

- дополняйте материал лекции информацией;

- задавайте вопросы лектору;

- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и

уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста-человековеда...

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неудобно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши

личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к семинарскому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотносить, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на

практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/>
2. Справочная правовая система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

Программа учебной дисциплины может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, проводимых на платформах Pruffme и Zoom. Эти платформы могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступления с докладами и защитой выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы обучающихся.

Применение дистанционных образовательных технологий предусмотрено и для организации форм текущего и промежуточного контроля: база тестовых заданий и задания на контрольную работу по дисциплине располагаются в СДО «Прометей», доступ к которой имеют все студенты ЧОУ ВО «ИНУПБТ».

В СДО «Прометей» также расположен полный онлайн-курс данной учебной дисциплины, включающий лекции, видеолекции, банк тестовых заданий, методические рекомендации по изучению дисциплины, задания на контрольную работу.

На рабочих местах используется операционная система Microsoft Windows, пакет Microsoft Office, а также другое специализированное программное обеспечение. В вузе есть два современных конференц-зала, оборудованных системами Video Port, Skype для проведения видео-конференций, три компьютерных класса, оснащенных лицензионным программным обеспечением – MS office, MS Project, Консультант + агент, 1С 8.2, Visual Studio, Adobe Finereader, Project Expert. Большинство аудиторий оборудовано современной мультимедийной техникой.

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Реализация образовательного процесса по дисциплине осуществляется в следующих аудиториях:

Лекционная аудитория № 609 (Ноутбук – 1 шт. Проектор -1 шт. Учебный стол -41 шт. Учебный стул -82 шт. Офисный стол – 1 шт. Офисный стул -1 шт. Экран – 1 шт. Учебная доска – 1 шт. Трибуна – 1 шт.)

Для проведения **практических и семинарских занятий** используется аудитория для семинарских и практических занятий № 308, оснащенная оборудованием:

Учебный стул - 28 шт.; Офисный стол - 1 шт.; Офисный стул - 1 шт.; Шкаф - 1 шт.; Стенд - 7 шт.; Учебная доска - 1шт.; Калькулятор - 15 шт.; Набор для «Математических дисциплин» - 1 компл.; Ноутбук - 1 шт.; Экран - 1 шт.; Учебный стол - 14 шт.; Проектор - 1 шт., Трибуна – 1 шт.

Для **консультаций** используется аудитория для групповых и индивидуальных консультаций № 405, оснащенная оборудованием:

Учебный стол – 10 шт.; Студенческая лавка (на 3 посадочных места) – 10 шт.;
Офисный стол -1 шт.; Офисный стул – 1 шт.; Стенд – 6 шт.; Учебная доска -1 шт.

Для проведения **аттестаций** используется аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации № 608, оснащенная оборудованием:

Учебная доска – 1 шт.; Учебный стол – 16 шт.; Учебный стул – 32 шт.; Офисный стол -1; шт.; Офисный стул – 1 шт.; Стенд – 10 шт.; Трибуна -1 шт.

Для **самостоятельной работы студентов** используется аудитория № 305, оснащенная оборудованием:

Учебный стол – 12 шт.; Учебный стул – 24 шт.; Офисный стол – 1 шт.; Офисный стул – 1 шт.; Шкаф – 1 шт.; Стенд – 5 шт.; Учебная доска – 1 шт.; Ноутбук – 1 шт.;
Принтер – 1 шт.

15.3. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Microsoft office
2. Microsoft Windows 7
3. Kaspersky Endpoint Security

Рабочую программу разработал: Иванихин А.А.

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Менеджмента» ЧОУ ВО «ИНУПБТ»

Протокол №1 от 25 августа 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой «Менеджмента»


(подпись)

Алексеева Е.В.