МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета
_____ Д.Ю. Брюханов
(подпись)
«18» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины «Социология управления»

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Управление проектами»

Форма обучения
Очная

Программа одобрена
на заседании кафедры
от «11» мая 2022 г., протокол № 8

Программа одобрена НМК
экономического факультета
протокол № 5 от «11» мая 2022 г.

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины.

Целями преподавания дисциплины «Социология управления» являются: изучение социологии управления как специфической отрасли социологического знания; формирование умения анализировать систему и органы управления как социальные системы, управленческие воздействия с точки зрения их социальных критериев, соответствия интересам управляемой системы, а также последствий принимаемых управленческих решений.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Социология управления» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1.Знания и навыки, полученные студентами при изучении дисциплины «Социология управления» используются в дальнейшем при изучении различных дисциплин, таких как «Теория организации», «Основы менеджмента» и др.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	**Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)**	**Перечень планируемых результатов обучения**
Универсальные компетенции		
УК - 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**УК-3.1.** Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.	**Знать:** - сущность управленческих процессов, происходящих в государстве и обществе, механизмы их реализации; - основные принципы социального управления как разрешения противоречий между различными культурами; - сущность социальных технологий современности и тенденции их развития. **Уметь:** - анализировать социальную среду, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы; - применять современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах.
	УК 3.2. Применяет методы командного взаимодействия.	**Владеть:** - навыками анализа и оценки социальных изменений; - методиками оценки социальных взаимоотношений в организации и на макросоциальном уровне; - навыками организации командного взаимодействия.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часа.

Очная форма

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания		
1	Социология управления как наука	1	2	2		1		4	Диалог-собеседование
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к собеседованию
2	Развитие управленческой мысли и основные теории управления	1	2	2				4	Диалог-собеседование
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к собеседованию
3	Социальная природа и структура управления	1	2	2		1		4	Задание в малых группах
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к заданию
4	Социальная организация	1	2	2				3,7	Задание в малых группах
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к заданию
5	Организационная культура	1	2	2		1		4	Задание в малых группах
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к заданию
6	Организационные конфликты	1	2	2		1		4	Задание в малых группах
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к заданию
7	Социальный процесс как объект управления	1	2	2				4	Задание в малых группах

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Формы ЭО и ДОТ (при наличии)
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
	в том числе с ЭО и ДОТ							2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - вопросы к заданию
8	Социальное прогнозирование и проектирование	1	4	4				4	Тест
								2	Материалы в LMS Moodle: - презентация; - материалы к тесту
	в том числе с ЭО и ДОТ						0,3		Зачет
	ИТОГО	**72**	**18**	**18**		**4**	**0,3**	**31,7**	
	в том числе с ЭО и ДОТ							**16**	

Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. Социология управления как наука.

Социология управления как самостоятельная теория и учебная дисциплина. Объекты и субъекты социологии управления. Предпосылки возникновения научного управления. Предмет социологии управления и составные блоки дисциплины. Характеристика уровней области социологии управления. Отечественные и зарубежные подходы к проблеме социологии управления. Отличие «социологии управления» от «менеджмента». Функции дисциплины.

Тема 2. Развитие управленческой мысли и основные теории управления.

Французская социологическая школа (О.Конт, Э.Дюркгейм). Классический этап развития социологии и менеджмента (XIX век): Марксистская школа (К.Маркс, Ф. Энгельс); Немецкая историческая школа (В.Зомбарт); Немецкая социология труда (Г.Зиммель, М.Вебер); Американский институционализм (Т.Веблен, Дж.Коммонс); Научный менеджмент (1885-1920) (Ф.Тейлор); Административная школа управления (1920-1950) (А.Файоль). Управленческие теории XX века. Современный этап развития социального управления: школа человеческих отношений (1930-1950) (Э.Мэйо); Иерархическая теория потребностей (А.Маслоу). Ситуационный, системный и процессный подходы к управлению.

Тема 3. Социальная природа и структура управления.

Сущность и содержание социального управления. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Три модели социального управления. Среда управления, управление в условиях агрессивной среды.

Тема 4. Социальная организация.

Сущность организации: ее виды и типы. Социальная организация как социальная система: понятие, признаки, структура, элементы. Социотехнические системы. Социальная структура организации. Система целей организации. Внутренняя и внешняя среда организации.

Участие организаций в социальных отношениях. Формальные и неформальные организации.

Тема 5. Организационная культура.

Понятие организационной культуры, ее происхождение. Элементы и уровни организационной структуры. Проблема усвоения коллективом элементов организационной культуры. Роль руководителя в формировании организационной культуры. Типология организационной культуры. Методика диагностики и развития организационной культуры. Основные черты западной и российской организационной культуры.

Тема 6. Организационные конфликты.

Понятие и сущность организационного конфликта. Причины возникновения конфликтов. Типология конфликтов. Виды и формы организационных конфликтов. Роль профсоюзных органов в урегулировании производственных конфликтов. Проблема эффективного управления конфликтами. Варианты и этапы разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов. Конформизм.

Тема 7. Социальный процесс как объект управления.

Структура социального процесса. Важнейшие социальные процессы, подлежащие управлению.

Тема 8. Социальное прогнозирование и проектирование.

Сущность социального прогнозирования и социального проектирования. Методы социального прогнозирования и проектирования. Проблемы социального проектирования и социального прогнозирования в России.

5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Академическая лекция – последовательное изложение материала преподавателем, рассмотрение теоретических и методологических вопросов дисциплины в логически выдержанной форме. В процессе лекции преподаватель стимулирует студентов к участию в обсуждении вопросов и высказыванию собственной точки зрения обсуждаемой проблематики. Цели и требования к академической лекции: современный научный уровень, информативность, системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, дача методических рекомендаций студентам для дальнейшего изучения курса.

Практическое (семинарское) занятие – занятие, посвященное практической отработке у студентов конкретных умений и навыков при изучении дисциплины, закреплению полученных на лекции знаний и оценке результатов обучения в процессе текущего контроля.

На первом практическом занятии в вводной части дается первое целостное представление о дисциплине. Студенты знакомятся с назначением и задачами дисциплины, её ролью и местом в образовательной программе. При этом озвучиваются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы. Продолжительность вводной части составляет не более 10-15 минут.

При проведении практических занятий используются такие инновационные методы обучения, как диалог-собеседование, задание в малых группах по теоретическим и методическим аспектам по темам дисциплины. Обсуждение и оценка правильности выполненных различного типа заданий, указанных в фонде оценочных средств рабочей программы, производится коллективно студентами под руководством преподавателя.

Консультации – вид учебных занятий, являющиеся одной из форм контроля самостоятельной работы студентов в течение семестра. На консультациях по инициативе

студентов рассматриваются и обсуждаются различные вопросы тематики дисциплины, которые возникают у них в процессе самостоятельной работы.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором присутствуют:

- задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- средства текущего контроля успеваемости студентов (тестирование);
- презентации и тексты лекций по темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- представлена информация о форме и времени проведения консультаций по дисциплине в режиме онлайн;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

1) для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- Adobe Acrobat Reader DC.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT» http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Социология управления : учебник для вузов / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488982

2. Социология управления : учебник и практикум для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/448306

б) дополнительная литература

1. Социология управления [Электронный ресурс] : практикум / сост. А. А. Лежебоков, О. В. Паслер, Ставрополь, СКФУ, 2016, 177 с.

2. Полушкина, Т. М. Социология управления : учебник и практикум для вузов / Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко, О. Ю. Якимова ; под редакцией Т. М. Полушкиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04613-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498839

в) ресурсы сети «Интернет»:

1. Электронный каталог Научной библиотеки ЯрГУ (https://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php).
2. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Юрайт» (https://www.urait.ru).
3. Электронная библиотечная система (ЭБС) издательства «Проспект» (http://ebs.prospekt.org/).
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) (http://elibrary.ru).

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Автор:

Доцент кафедры управления и предпринимательства, канд. полит. наук		Е.Б. Воробьев
должность, ученая степень	*подпись*	*И.О. Фамилия*

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины
«Социология управления»

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине

1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1.1 Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущей аттестации

Тема 1. Социология управления как наука

Вопросы к проведению диалога-собеседования

А) Социология управления, по Вашему мнению, представляет собой:
1. Общесоциологическую теорию или концепцию.
2. Специальную социологическую теорию.

Б)Что, по Вашему мнению, является предметом социологии управления?
1. Социально-политические отношения общества.
2. Закономерности функционирования объектов социального управления.
3. Закономерности функционирования экономической системы государства.
4. Духовные отношения общества.

В) Социология управления это наука:
1. О процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах приятия решения.
2. О закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп.
3. О закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи.
4. О закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.

Г) Основными функциями социологии управления являются:
1. Диагностическая, прогностическая, целеполагающая, практическая.
2. Аналитическая, системная, воспитательная, организационная.
3. Практическая, коммуникативная, организационная, воспитательная.

Тема 2. Развитие управленческой мысли и основные теории управления

Вопросы к проведению диалога-собеседования

1. Особенности школы научного управления?
2. Возникновение и развитие административной школы?
3. Основные этапы школы человеческих отношений?
4. Интеграция новых идей в современном менеджменте?
5. Основные подходы в современной социологии управления?

Тема 3. Социальная природа и структура управления

Работа в малой группе.

С социологической точки зрения управление — это властная форма утверждения социальных отношений между людьми. Управленческие отношения — особая иерархическая сфера взаимоотношений двух субъектов: управляющего и управляемого.

Управление принято рассматривать в двух аспектах:

1) как систему отношений;
2) как форму взаимодействия.

Система отношений предполагает наличие социальной иерархии (руководитель—подчиненный), а также порядок осуществления властных контрольных и ранговых полномочий.

Форма взаимодействия — это стиль осуществления руководящих полномочий.

Управление основано на явном или скрытом давлении одних людей на других и на отсутствии равенства имеющихся социально-экономических благ в обществе.

Система управления может иметь авторитарную или демократическую форму, но она всегда является социальной системой ограничения свободы действий индивидов и социальных групп в рамках принятых для данного общества норм и правил. Любая управленческая система построена так, что самых привилегированных должностей значительно меньше, чем непривилегированных (исполнительских). Следует отметить, что процесс назначения управляющих всегда связан с несправедливостью, так как на руководящую должность выдвигается только один человек, а другие остаются на прежних. джмент-Управление — один из важных социальных институтов в любом цивилизованном и рационально организованном обществе. Управление людьми — это постоянное побуждение их к определенному поведению.

С древнейших времен система управления пытается решить сложную проблему: как совместить интересы руководителей, заинтересованных в том, чтобы подчиненные больше работали за меньшую зарплату, и интересы исполнителей — меньше работать, но при этом получать большую зарплату.

Итак, управление — это целенаправленный процесс прямого воздействия одного индивида на другого. Философские основы управления заключаются во взаимодействии субъектов управления (руководителей) и объектов управления (подчиненных). При этом возникают субъектно-объектные отношения. Сложность социального управления в том, что в качестве объекта управления выступает точно такой же индивид. В начале XX в. в рамках философии бытия человека был обоснован особый экзистенциальный характер отношений между двумя индивидами (одним из основоположников экзистенциального подхода в отношении двух субъектов является русский философ Н. Бердяев), который получил название субъектно-субъектного вида взаимодействия.

Следует подчеркнуть, что менеджмент — это вид коммерческого управления. Как известно, коммерция предполагает извлечение прибыли. Поэтому менеджер выстраивает субъектно-субъектные отношения таким образом, чтобы извлечь максимальную прибыль из взаимодействия подчиненных. Получение прибыли — критерий оценки служебной деятельности менеджера. Пионером в развитии менеджмента являются США, где первые школы менеджмента возникли в 1880-е гг. В настоящее время будущие менеджеры изучают спектр социально-гуманитарных дисциплин: социологию, право, философию, экономику, психологию. За прошедшее время появилось множество различных теорий развития менеджмента (преимущественно в США).

Как социальный институт управление прошло в своем историческом развитии несколько этапов, на которых его принципы претерпевали изменения. В науке принято эти этапы называть управленческой революцией.

Первая управленческая революция произошла 4—5 тыс. лет назад — в период формирования рабовладельческого государства на Древнем Востоке. Историки менеджмента считают, что тогда каста священников превратилась в религиозных функционеров, т. е. в менеджеров.

Вторая управленческая революция. Примерно через тысячу лет после первой управленческой революции появилась управленческая концепция вавилонского правителя Хаммурапи (1792-1750 гг. до н.э.). Он создал довольно эффективную административную систему управления обществом. Известен знаменитый Свод законов Вавилонии (Кодекс Хаммурапи), содержащий 285 законов управления. Это ценный памятник в истории развития менеджмента.

Третья управленческая революция. Вавилонский царь Навуходоносор II (605—562 гг. до н.э.) был автором проекта не только Вавилонской башни и висячих садов, но и системы производственного контроля на текстильных фабриках и в зернохранилищах. Специалисты управления отмечают, что некоторые идеи Навуходоносора II применяются и в сегодняшнем менеджменте.

Четвертая управленческая революция совпадает с великой индустриальной революцией XVIII-XIX вв., которая стимулировала возникновение европейского капитализма. В этот период вместо одного собственника появились тысячи акционеров, т. е. совместных владельцев капитала. Новая система собственности привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу. Итогом четвертой управленческой революции стала профессионализация менеджмента. Вначале появился узкотехнический смысл менеджмента: контроль за реализацией произведенной продукции. В дальнейшем, при развитии форм акционерной собственности, изменилась и структура менеджмента: назначаемые акционерами менеджеры стали их представителями на предприятии. Управление превращалось в совокупность приемов, методов, принципов, инструментов и техники, которым специально нужно было обучаться.

Как мы уже отметили, четвертая управленческая революция связана с рождением капитализма. К концу XIX в. появилась новая фигура — наемный менеджер. Итак, начало индустриализации — это появление капитализма, а конец первоначальной эпохи капитализма — приход менеджера.

Пятая управленческая революция. Начало XX в. характеризуется появлением концепции бюрократии, которая обоснована М. Вебером в его теории бюрократии. Эта эпоха получила название менеджерской революции. Возникла теория (Э. Бернштейн и К. Шмидт), по которой класс капиталистов постепенно вытесняется административной стратой, интересы которой противоположны интересам собственников. В 1941 г. вышла книга Дж. Бернхайма «Менеджерская революция». Автор обосновал идею о том, что класс капиталистов вытесняется классом управляющих. Его идеи во многом совпали с идеями Т. Веблена, М. Вебера.

Задания для обсуждения:

1. Какие аспекты имеет понятие управление?
2. Что понимается под системой управления?
3. Опишите первую управленческую революцию.
4. Опишите вторую управленческую революцию.
5. Опишите третью управленческую революцию.
6. Опишите четвертую управленческую революцию.
7. Опишите пятую управленческую революцию.

Тема 4. Организационная культура.

Работа в малой группе.

В современных условиях одним из ключевых факторов успеха деятельности организации выступает организационная культура. Практика работы крупных мировых компаний подтверждает, что она оказывает непосредственное влияние на эффективность работы, воздействуя как на отдельных людей, так и на деятельность всей компании. Организационная культура является мощным фактором, влияющим на конкурентоспособность организации за счет раскрытия личностного потенциала сотрудников.

Понятие организационной культуры берет начало в теории управления, психологии, социологии, организационном поведении. Единой трактовки термина «организационная культура» пока не выработано, различия строятся на понимании культуры (в узком или широком смысле слова).

Э. Шейн пишет про «совокупность основных убеждений – сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными».

Ф. Котлер отмечает, что сложно четко сформулировать это понятие, поскольку иногда его понимают как «обмен опытом, истории, предания и порядки, которые характеризуют организацию» [2].

В.Р. Веснин под организационной культурой понимает совокупность коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации. На его взгляд, организационная культура провляется в манере их действий и внешней атрибутике.

По мнению М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, «атмосфера или климат в организации называются культурой. Культура отражает преобладающие обычаи, нравы и ожидания в организации» [4]. Схожее определение дают А. Томпсон и А. Стрикленд: «Корпоративная культура является продуктом внутренних социальных сил; она представляет собой взаимозависимую систему ценностей и норм поведения, превалирующих в данной компании». Они отмечают, что каждая компания имеет свой, только ей присущий организационный стиль, свою философию и принципы, особые методы разрешения проблем и принятия решений, свою деловую практику, свой кодекс ценностей, имеющих наибольшее значение для данной компании, а также особую систему внутренних взаимоотношений. Вышеперечисленные компоненты образуют понятие «корпоративная культура», наиболее полно выражающее так называемый дух корпорации.

Образное определение Б. Фегана приведено Соломанидиной Т.О.: «Культура – это идеи, интересы и ценности, разделяемые группой. Сюда входят опыт, навыки, традиции, процессы коммуникации и принятия решений, мифы, страхи, надежды, устремления и ожидания, реально испытанные вами или вашими сотрудниками. Организационная культура – это то, как люди относятся к хорошо сделанной работе, а также и то, что позволяет оборудованию и персоналу работать гармонично вместе. Это клей, который держит, это масло, которое смягчает… Это то, почему люди занимаются различной работой в рамках компании. Это то, как одни части компании видят другие ее части, и какие формы поведения выбирает для себя каждое из подразделений в результате этого видения. Оргкультура проявляет себя открыто в шутках и шаржах либо держится взаперти и объявляется только «своим»» [6].

Дадим агрегированное понятие организационной культуры как совокупности базовых ценностей (представлений), которые принимаются и разделяются большинством сотрудников и которые определяют неповторимость и индивидуальность данной организации на уровне как внешних, так и внутренних проявлений. Совокупность ценностей (свойств тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющих им служить образцами, ориентирами поведения участников организации, признаваемых большинством из них) в свою очередь создает философию деятельности компании, которая отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, задает главные направления ее деятельности, формирует подходы к управлению и создает основу имиджа. Первоначально организационные ценности задаются руководством компании, со временем они меняются под воздействием факторов внешней и внутренней среды.

Следование общим ценностям способно обеспечить сплоченность коллектива, его высокую мотивацию и преданность организации. Таким образом, организационная культура благодаря системе ценностей формирует поведение сотрудников в различных рабочих ситуациях, определяя тем самым эффективность деятельности организации в це-

лом.

Существуют различные модели организационной культуры (Э. Шейн, С.П. Робинс, А.Ф. Харрис и Р. Моран, А.А. Погорадзе, Э.А. Капитонова, Т.О. Соломанидина). На наш взгляд, основополагающим элементом организационной культуры выступают принятые в организации ценности, которые определяют содержание остальных ее элементов (рис. 1):

Миссия, стратегия, цели. Миссия организации формулирует ее главное предназначение в обществе, смысл функционирования организации, ее мировоззрение и специфику, стратегию, цели. Определяя культуру труда и поведение, миссия отражает ценностный фундамент компании.

Стиль руководства и лидерства. Культура обычно создается основным или высшим руководством компании, которое и формирует культурные ценности, нормы и климат, необходимые для воплощения миссии.

Культура труда. Культуру труда составляют как внутренние факторы (уровень работника, его отношение к труду, степень ответственности и исполнительности), так и внешние, которые формирует организация, предоставляя условия и средства труда.

Символика. Это внешние проявления организационной культуры: девизы, лозунги, логотипы, бренды, мифы, ритуалы, традиции, легенды.

Организационная этика. Включает нормы, стандарты, правила, кодексы, этикет, принятые в организации, а также организационный климат.

Культура качества. Культура качества базируется на всеобщем руководстве качеством (Total Quality Management), связанного с активацией человеческого ресурса, улучшением качества трудовой жизни, снижением издержек, уменьшением непроизводительных затрат, повышением производительности организации. TQM – подход к руководству организацией, основанный на участии всех ее членов и направленный на достижение долгосрочного успеха путем удовлетворения потребителя и выгоды для членов организации и общества [7].

Рис. 1. *Основные элементы организационной культуры*

Элементы организационной культуры постоянно взаимодействуют, подвергаясь воздействию факторов как внешней, так и внутренней среды компании.

Организационная культура является весьма сложной и многофункциональной системой. Приоритетность и значимость отдельных функций может меняться в зависимости от типа оргкультуры, ее целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды. Среди множества функций, на наш взгляд, особо следует выделить: интегрирующую (в терминологии В.Р. Веснина и М.М. Алексеевой) или мотивационную (в терминологии

Т.О. Соломанидиной) и регулирующую функции. Принадлежность к сильной организационной культуре, разделяемые сотрудником высокие идеалы и цели организации, благоприятный климат в коллективе, справедливая система стимулирования, продуманный стиль управления имеют огромное мотивационное воздействие на сотрудников, формируют чувство причастности и преданности компании.

Регулирующая функция проявляется в том, что существование правил поведения и форм действия в организации задает однозначность и упорядоченность основных хозяйственных актов, что в свою очередь способствует экономии времени в каждой ситуации и определяет наиболее целесообразное с точки зрения организации действие. Эти функции способствуют росту производительности труда в организации.

Наряду с термином «организационная культура» в научной среде используется термин «корпоративная культура». Хотя большинство работ, посвященных как организационной, так и корпоративной культуре, по смыслу одинаковы, отдельные ученые разделяют эти понятия.

Так, А. Максименко считает, что их разграничивает размер организации. Он предлагает в качестве «порога» численность в тысячу работников и утверждает, что в крупных организациях отсутствует внутренняя неформальная структура и знакомства на уровне статусов [8]. И. Грошев и Ю. Семенов полагают, что понятия организационной и корпоративной культуры далеко не тождественны. И. Грошев считает, что понятие «организационная культура» применимо к локальной отраслевой организации, а «корпоративная» – к многопрофильной международной корпорации. Ю.Г. Семенов говорит о том, что корпоративная культура является органической частью организационной и отражает специфический характер корпорации как группового феномена [9].

Э.А. Капитонов утверждает, что интерпретация общего характера организационной культуры предопределила два подхода к пониманию корпоративной культуры: рассмотрение ее либо как одного из типов (частей) организационной культуры, либо как тождественной последней [10]. Корпоративная культура рассматривается им как инновационная культурная форма, отличная от организационной культуры.

На основе двух параметров – степени привлечения работников к установлению целей в организации и выбора средств для их достижения – могут быть выделены четыре типа организационной культуры: корпоративный, консультативный, партизанский и предпринимательский. Корпоративная культура, по Акоффу, отражает отношения автократии, характерные для традиционного управления корпорацией с централизованной структурой. Для нее характерны низкая степень привлечения работников к постановке целей и столь же низкая степень привлечения их к выбору средств реализации данных целей. Таким образом, она предстает в качестве одного из типов организационной культуры с явно негативным оттенком [10].

Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн [1] рассматривают корпоративную культуру как тождественную организационной. На основе комбинации параметров риска, который берут на себя менеджеры, и типом обратной связи, возникающей вследствие их решений, они выделяют такие типы корпоративной (организационной) культуры, как жесткая, процессуальная, «много работаем – хорошо отдыхаем».

Т.О. Соломанидина также говорит о двойственности трактовок понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». По ее мнению, понятие «оргкультура» разумнее применять к компании, фирме, организации – ведь не всякая организация является корпорацией. Иными словами, понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура». Однако если понятие «корпоративная» толковать как «общепрофессиональная» культура, на уровне норм и ценностей данного вида бизнеса, предпринимательской деятельности, сферы производства, то тогда корпоративная культура трактует более широкие нормы и ценности, определяющие общесоциальную значимость и ответственность работников данной сферы деятельности.

При такой трактовке «корпоративная культура» поглощает организационные

культуры отдельных компаний, занимающихся данным видом бизнеса.

В этом случае важно обратить внимание на соотношение понятий «организация» [и «корпорация». Корпорация – широко распространенная форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму. Таким образом, корпорация является одной из форм организации. Логично предположить, что и понятие «корпоративная культура» вытекает из понятия «организационная культура» и является одной из ее разновидностей.

Крупные российские корпорации представляют собою объединение производственных предприятий, предприятий вспомогательной инфраструктуры, торговых представительств, работающих под руководством управляющей компании. Например, ОАО «Лукойл» владеет нефтеперерабатывающими, газоперерабатывающими и нефтехимическими заводами, расположенными по всей России и за ее границей. В состав компании «ТНК-ВР» также входят ряд добывающих, перерабатывающих и сбытовых предприятий, расположенных в России и за рубежом. Аналогично устроена минерально-химическая компания «ЕвроХим». Формирование перечисленных выше корпораций проходило из предприятий с собственной культурой, часто отличной от культуры, создаваемой управляющей компанией.

Существование единой корпоративной культуры в рамках субкультур предприятий, входящих в ее состав, является ключевым фактором эффективной работы корпорации. Субкультура может вносить индивидуальность в подразделение корпорации – важно лишь, чтобы она не выступала в качестве контркультуры.

По нашему мнению, при приведении субкультур организаций в соответствие с организационной культурой управляющей компании необходимо учитывать: Человеческий фактор. Провозглашаемые управляющей компанией ценности могут не быть восприняты персоналом предприятий, входящих в состав корпорации.

Временной фактор. Проявляется зависимость удаленности региона от центра управления и скорости распространения в региональном подразделении организационных изменений, новшеств, созданных в управляющей компании.

Процесс перенесения организационной культуры требует достаточно много времени и большой разъяснительной работы.

В разработке норм и правил поведения, провозглашаемых ценностей должны участвовать руководители и специалисты всех предприятий, входящих в состав корпорации. Первые лица предприятий должны выступать главными носителями единой организационной культуры, ежедневно своим поведением демонстрируя приверженность провозглашенным ценностям корпорации.

Считается, что проведение совместного обучения на различных курсах, тренингах, участие в конференциях, в спортивных и профессиональных соревнованиях между работниками предприятий, входящих в состав корпорации, способствуют вовлеченности работников в жизнь организации, формируют чувство единства и лояльности по отношению к корпорации в целом, а также ускоряют процесс формирования организационной культуры.

Для формирования единой организационной культуры крупной корпорации прежде всего необходимо развивать внутренние коммуникации (как между самими предприятиями, так и внутри предприятий). Открытость информации, связанной с различными аспектами деятельности организации, корпоративные издания, создание сети интранет способствуют легкому доступу сотрудников компании к внутренней информации. Метод ротации кадров из управляющей компании в региональные предприятия также служит эффективным способом повышения корпоративных коммуникаций и способствует ускорению процесса формирования единой организационной культуры.

Для эффективного руководства корпорацией необходимо иметь четкое и правиль-

ное представление о влиянии организационной культуры на все показатели корпоративной деятельности, о путях ее формирования и развития, возможностях ее корректировки и поддержания.

Задания для обсуждения:

1. Раскройте понятие организационной культуры.
2. Перечислите и проанализируйте модели современной организационной культуры.
3. Объясните значение понятия «корпоративная культура».
4. Перечислите факторы, влияющие на корпоративную культуру.

Тема 5. Организационные конфликты.

Работа в малой группе.

Конфликты вокруг нас. Конфликты в личной жизни и на работе. Конфликты, где мы являемся участниками, вовлеченными сторонами или сторонними наблюдателями. Конфликты являются неотъемлемой частью нашей жизни.

По значению они бывают: конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные). Конструктивные конфликты полезны и приводят к совершенствованию ситуацию и выводу ее на новый эволюционный виток, деструктивные конфликты носят разрушительный характер. Иногда вплоть до жертв и не только в переносном смысле. Главное научиться управлять конфликтами и переводить их в конструктивное русло.

По сферам разрешения конфликты делятся на деловые и личностно-эмоциональные. Сторонами в деловых конфликтах бывают руководитель и подчиненный.

Одной из функций управленцев различного уровня является разрешение конфликтных ситуаций. Однако, незнание руководителями причин возникновения конфликтов в деловой сфере и способов их разрешения подчас приводит к тому, что именно они являются инициаторами возникновения конфликта, которого могло бы и не быть.

В оперативной деятельности руководители могут использовать конфликтогены, которые и являются «провокаторами» конфликта. Конфликтоген – это слова, действия или бездействия могущие привести к конфликту.

В книге В. Шейнова «Конфликты в нашей жизни и их разрешение» выделены три основных направления ошибочных действий руководителей:

1. Нарушение служебной этики

• Проявление грубости, высокомерия, неуважительного отношения к подчиненным
• Невыполнение обещаний
• Нетерпимость к инакомыслию
• Зажим критики
• Ущемление прав подчиненных
• Злоупотребление служебным положением
• Поручение исполнителю «через голову» непосредственного руководителя
• Утаивание информации, манипулирование ее и т.п.
• Сознательное провоцирование конфликта между подчиненными (принцип «разделяй и властвуй»)

2. Нарушение трудового законодательства

3. Несправедливая оценка руководителем подчиненных и результатов их труда

• Ошибки в применении поощрений и наказаний
• Недостатки в распределении работ между исполнителями
• Формирование системы оплаты, нарушающей принцип «вклад–оклад»
• Не использование «кадрового резерва» в угоду приглашению дорогостоящих специалистов «с рынка»
• Болезненное отношение руководителя к авторитету подчиненного
• Неконкретная (огульная) критика
• Нечеткая формулировка в постановке задач

• Отсутствие информации

• Недооценка мотивирования, как средства управления персоналом

• Психологическая несовместимость: фактическая (ценностный уровень) и мнимая (зависть)

Утаивание информации, искажение ее, трансформирование и, как следствие, провоцирование возникновения слухов в последнее время встречается все чаще и чаще. Придуманная Родшильдами фраза «Кто владеет информацией, тот владеет миром» не только сделала их имена бессмертными, но и следование этому принципу позволило им обогатиться.

В качестве рекомендаций руководителям можно дать следующие полезные советы:

1. Руководитель должен помнить, что управление людьми начинается с управления собой

2. Не уважая другого, не добьешся уважения с его стороны

3. Утаивание информации создает напряженность во взаимоотношениях

4. Учитывайте ожидания подчиненных

Что ожидают подчиненные от своего руководителя:

1. Знания дела

2. Умения наладить работу

3. Видения перспективы

4. Хорошего заработка

5. Вежливого отношения к себе

6. Уважения

Какие шаги на пути разрешения конфликта должен сделать любой руководитель:

1. Необходимо приступать к разрешению конфликта немедленно.

2. Определите ИСТИННЫЕ причины возникновения конфликта.

3. В общении с конфликтующей стороной соблюдайте следующие правила:

• Проявляйте выдержку.

• Выслушивайте обращающихся к Вам, дайте высказаться до конца, дайте возможность выговориться, «выплакаться».

• Не спешите с выводами и обещаниями, не «рубите с плеча», не делайте оргвыводов, выслушав только одну из сторон.

• Проверьте все факты, осмыслите ситуацию и только потом принимайте меры

• Никогда не переоценивайте степень своей информированности.

Довольно часто в разрешение конфликтных ситуаций вовлекаются сотрудники HR-подразделения от специалиста по персоналу до директора.

И в последнее время все чаще подобная посредническая деятельность называется «Медиаторство». Медиация — один из наиболее древних способов разрешения конфликтов. Она существовала издавна в Китае, в странах Африки, где старейшины рода или племени выступали в качестве своеобразных профессиональных медиаторов, обеспечивая бесконфликтное решение проблемных ситуаций. Медиация как общественно значимая деятельность сформировалась в США в начале 60-х годов прошлого века, а медиатор - посредник на переговорах в конфликте, споре или профессиональный переговорщик.

К HR-специалисту, как к медиатору, работники-оппоненты могут обратиться в случаях, когда:

1. Объектом регулирования является затянувшийся конфликт. Все аргументы, силы и средства исчерпаны, но «выхода» не видно;

2. Стороны отстаивают противоположные, взаимоисключающие интересы и не могут найти общих точек соприкосновения;

3. По-разному трактуются правовые нормы или другие критерии, являющиеся ключевыми в разрешении конфликта;

4. Одной из сторон причинен серьезный ущерб, и она требует санкций по отноше-

нию к оппоненту;

5. Сторонам важно сохранить хорошие отношения, конфликт не интенсивный, но взаимоприемлемое решение они найти не могут;

6. Оппоненты пришли к временному соглашению, но необходим внешний объективный контроль его выполнения.

Бывают ситуации, когда HR-специалист должен не дожидаясь обращения от конфликтующих сторон сам вмешаться в конфликт. Оперативное самостоятельное вмешательство HR-специалиста в конфликт возможно в ситуациях, когда:

1. Происходит опасная эскалация конфликтных событий, существует непосредственная угроза применения насилия;

2. Одной из сторон интенсивно применяется насилие;

3. Кадровому работнику лично невыгоден этот конфликт;

4. Конфликт отрицательно влияет на среду, которая контролируется кадровым работником (например, необходимо урегулировать служебный конфликт, который негативно влияет на весь коллектив);

5. Стороны не пришли к согласию, а у hr-специалиста есть возможность (ресурсы) удовлетворить интересы обеих сторон.

Для того чтобы быть медиатором HR-специалист должен обладать определенным уровнем квалификации или компетенциями: Набор знаний, навыков и личностных характеристик необходимых для разрешения конфликта и примирения конфликтующих сторон иногда называют конфликтологической компетентностью. Хотелось бы привести некоторые из них:

1. Понимание природы противоречий и конфликтов между людьми.

2. Формирование у себя и подчиненных конструктивного отношения к конфликтам в организации.

3. Обладание навыками неконфликтного общения в трудных ситуациях.

4. Умение оценивать и объяснять возникающие проблемные ситуации.

5. Наличие навыков управления конфликтными явлениями.

6. Умение развивать конструктивные начала возникающих конфликтов.

7. Умение предвидеть возможные последствия конфликтов.

8. Умение конструктивно регулировать противоречия и конфликты.

9. Наличие навыков устранения негативных последствий конфликтов.

Если Вы считаете, что обладаете конфликтологической компетеностью, и перед Вами стоит задача по примирению сторон конфликта, то Вы должны знать ряд шагов, которые необходимо сделать:

Во-первых, знакомство с конфликтом и конфликтующими сторонами. Медиатор изучает историю проблемы, требования оппонентов. Многие конфликты носят специфический характер, медиатору приходится вникать в проблему, читать соответствующую литературу, консультироваться со специалистами.

Во-вторых, работа с конфликтующими сторонами. Медиатор, возможно, несколько раз встречается скаждой из сторон с целью их подготовки к проведению совместных переговоров (уточняются требования, снимаются обвинения, смягчаются формулировки и т.д.).

В-третьих, ведение переговоров — наиболее важный этап. В ходе них медиатор выполняет ряд функций: ведущего, тренера, «толкача», педагога и т.д. Он следит за тем, что и как говорят оппоненты, при необходимости поправляя, подбадривая или осуждая их. Важно, чтобы каждая встреча была отмечена, пусть небольшим, но реальным продвижением вперед.

Медиация, как инструмент управления конфликтом является довольно эффективным и интересным способом. Основная задача медиатора в процессе разрешения конфликта самому не вовлечься в процесс и не встать ни на чью сторону. Это противоречит самой идеи медиации.

Если HR-специалист не обладает необходимым набором компетенций в должной мере, то существует риск эмоционального включения и принятия «правоты» одной из сторон и тогда мы лишь идем по пути эскалации конфликта и не по пути его конструктивного разрешения.

Помните, в конфликте нет правых и виноватых. У каждой из сторон своя правота.

Задача HR-специалиста в процессе медиации действовать рационально, продуманно, выбирать соответствующие ситуации роли и тактики взаимодействия.

Возможные роли в процессе медиации:

Третейский судья

Это наиболее авторитарная роль, так как в этом случае медиатор обладает наибольшими возможностями по определению вариантов решения проблемы. Третейский судья изучает проблему, выслушивает обе стороны и выносит вердикт, который не оспаривается. Примером служит разрешение конфликтов древнерусскими князьями, старейшинами родов, а также судом присяжных.

Арбитр

Он также обладает значительными полномочиями. Арбитр изучает конфликт, обсуждает его с участниками, а затем выносит окончательное решение, которое обязательно для выполнения. Однако стороны могут не согласиться с решением и обжаловать его в вышестоящих инстанциях.

Посредник

Это более нейтральная роль. Обладая специальными знаниями, посредник обеспечивает конструктивное обсуждение проблемы. Окончательное решение остается за оппонентами.

Помощник.

Он участвует в регулировании конфликта с целью совершенствования процесса обсуждения проблемы, организации встреч и переговоров, не вмешиваясь в полемику по поводу содержания проблемы и принятия окончательного решения.

Наблюдатель.

Своим присутствием наблюдатель в зоне конфликта сдерживает стороны от нарушения ранее достигнутых договоренностей или от взаимной агрессии. Его присутствие создает условия для решения спорных вопросов путем переговоров. Важную роль в умении управлять конфликтами имеет также Ваш личный стиль поведения в конфликте. Личностные стили поведения в конфликтной ситуации были сформулированы одним из известных специалистов в области конфликтологии К. Томасом. Его методика (Томаса-Килманна) позволяет выделить следующие формы поведения человека в конфликте:

• Конкуренция как стремление добиться удовлетворения своих интересов при игнорировании или даже в ущерб интересам другого;

• Уступка, означающая в противоположность конкуренции готовность приспособиться, принося в жертву собственные интересы ради другого;

• Компромисс, проявляющийся в стремлении урегулировать разногласия, уступая в чем-то в обмен на уступки другого;

• Избегание, для которого характерно стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт;

• Сотрудничество предполагает поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обеих сторон.

Знания в области психологии конфликта помогают начинающим медиаторам, например, понимать, что является конфликтогеном, какие они бывают, что нужно сделать, чтобы самому не стать «провокатором» конфликтной ситуации и многое другое.

Думаю, что тема возникновения конфликта и способов управления им достаточно обширна. Уверена, что еще не раз мы вернемся к ней вновь и рассмотрим, как конкретные ситуации и способы их разрешения, так и различные методы, предложенные классиками в области управления конфликтом.

Задания для обсуждения:

1. Дайте социологическое понятие конфликта.
2. Проанализируйте причины конфликтов.
3. Основные шаги процесса медиации.
4. Перечислите роли, возникающие в процессе медиации.

Тема 6. Социальный процесс как объект управления

Работа в малой группе.

Социальный процесс, его основные характеристики.

А. Понятие социального процесса.

В научной литературе часто встречаются различные определения слова "процесс". В данном случае под процессом понимается относительно однородная серия явлений, взаимосвязанных причинными или структурно-функциональными зависимостями. При этом данные социальные явления возникают вследствие взаимодействия людей в социальном пространстве, непосредственно в контактной группе или опосредованно через причастность индивидов к общностям, через социальные организации, социальные институты.

Б. Структура социального процесса

Все сказанное выше позволяет перейти к рассмотрению структуры социальных процессов. Выделим следующие моменты:

1. Структурная составляющая позволяет определить содержание, форму, участников, направление и масштаб социального процесса.

Если изменения, происходящие в социальной системе, приводят к исчезновению или обеднению ее составных элементов и существующих между ними отношений, то такая система теряет свой потенциал, идет к регрессу.

Если развитие, происходящее в социальной системе, приближает ее к определенному идеалу, оцениваемому положительно, то это развитие является прогрессом.

Точная оценка масштаба социального процесса закономерностей его развития является необходимой предпосылкой принятия правильных решений. Если субъект управления имеет смутное представление о масштабах распространения, скажем, алкоголизма или наркомании, то вряд ли он сумеет успешно с ним бороться.

2. Динамическая составляющая в отличие от структурной учитывает фактор времени, иначе говоря, рассматривает социальный процесс во временном измерении. С этой целью используются такие характеристики, как фазы (стадии) социального процесса, его продолжительность, интенсивность, ритм, обратимость.

3. Факторная составляющая обусловлена тем, что социальный процесс, как и любой другой процесс, детерминирован определенными причинами.

Роль отдельных параметров детерминации социального процесса различна: одни вызывают его, другие обусловливают, третьи влияют на его продолжительность или темп и т.п.

Параметры, которые вызывают социальный процесс и определяют само его содержание, составляют источник социального процесса. Если нет источников, то нет и процесса. В основе любого процесса лежат те или иные источники, порождающие его, дающие ему жизнь.

Параметры, которые сами по себе не вызывают социального процесса, но без которых он не может существовать, составляют условия социального процесса.

Параметры, которые влияют на социальный процесс, изменяя его отдельные характеристики (форму, продолжительность, интенсивность и т.п.), относятся к факторам социального процесса. Факторы не вызывают социальный процесс (в отличие от его источников) и не обеспечивают его существования (в отличие от его условий), но тем не менее влияют на него. Причем влияние иногда оказывается настолько сильным, что процесс даже приостанавливается или, наоборот, совершается в ускоренном темпе.

4. Типологическая составляющая заключается в классификации всех процессов,

возникающих в отношениях между людьми. Определяя общество как многообразие отношений между людьми, все процессы, изменяющие общество, сводятся к двум большим группам: процессы взаимного сближения людей, или процессы, объединяющие людей, и процессы отдаления, или процессы, разделяющие людей. Первые составляют большую группу ассоциативных процессов, среди которых основные - сближение, приспособление, уравнивание, объединение. Процессы разъединения выступают в трех основных видах: соперничество, оппозиция, конфликт.

5. Технологическая составляющая представляет взгляд на социальные процессы с позиции их оптимизации, определения и нахождения соответствующих путей, способов и методов. Следовательно, необходимо изучать те его характеристики, определения и учет, которые важны для решения задач оптимизации. Характеристики эти следующие.

6. В заключение следует о механизме социального процесса. Имеется в виду то, как этот процесс совершается, каким образом соотносятся и взаимодействуют его элементы, чем они приводятся в движение. Так, при рассмотрении механизма социализации определяются стадии социализации, общественные институты социализации и способы их воздействия на формирующуюся личность, направления и формы активности самой личности, способы согласования внешних воздействий. Если мы обратимся к процессу приватизации, то его механизм представляет собой систему воздействий, "запускающих" этот процесс и обеспечивающих его нормальный ход. С учетом сказанного можно дать такое определение. Механизм социального процесса - это комплекс взаимодействий элементов социальной системы, вызывающих и обеспечивающих ее движение.

Задание для обсуждения:

1. Понятие социального процесса.
2. Структура социального процесса.
3. Факторы социального процесса.
4. Механизм социального процесса.

Тема 7. Социальное прогнозирование и проектирование

Тест.

1) Социология управления, по Вашему мнению, представляет собой:
1. Общесоциологическую теорию или концепцию.
2. Специальную социологическую теорию.

2) Что, по Вашему мнению, является предметом социологии управления?
1. Социально–политические отношения общества.
2. Закономерности функционирования объектов социального управления.
3. Закономерности функционирования экономической системы государства.
4. Духовные отношения общества.

3) Социология управления это наука:
1. О процессе становления личности, усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих обществу в интересах приятия решения.
2. О закономерностях становления, функционирования и развития общества в целом, социальных отношений, социальных общностей и групп.
3. О закономерностях развития и функционировании человека как особой формы материи.
4. О закономерностях социальных отношений в управленческой деятельности, в интересах принятия оптимальных управленческих решений.

4) Основными функциями социологии управления являются:
1. Диагностическая, прогностическая, целеполагающая, практическая.
2. Аналитическая, системная, воспитательная, организационная.

3. Практическая, коммуникативная, организационная, воспитательная.

5) Назовите основных представителей, родоначальников школ социального управления.
1. М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин.
2. Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман.
3. К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин.
4. М. Вебер, Э. Дюркгейм, Я. Щепаньский.
5. Э. Гидденс, П. Сорокин, З. Фрейд.
6. Ф.У, Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.

6) Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы «Научной организации труда»?
1. Ф.У. Тейлор.
2. Д. Мак–Грэгор.
3. А. Файоль.
4. М. П. Фоллет.
5. М. Вебер.
6. Т. Парсонс.

7) Кто, по Вашему мнению, является основоположником школы социального управления под названием «Школа человеческих отношений»?
1. Ф.У. Тейлор.
2. Д. Мак–Грэгор.
3. А. Файоль.
4. М. П. Фоллет.
5. Т. Парсонс.
6. Э. Мейо.

Ключ к тесту

1	2	3	4	5	6	7
2	2	4	1	1	1	6

Критерии оценки форм текущего контроля

Критерии оценки теста

Тест – инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизованной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента на более чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 56-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа на 55 % тестовых заданий и менее.

Критерии оценки устного опроса (диалога-собеседования)

Опрос – метод контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный в опрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Критерии оценки анализа ситуаций

Анализ ситуации - это аргументированный вывод по поставленной задаче, начиная с социально-экономического обоснования выбранного решения в заданных условиях и заканчивая поэтапным логическим изложением основных процедур управленческих решений, в частности, в сфере управления персоналом.

Анализ разбора ситуации оценивается с учетом следующих критериев:

– полнота проработки ситуации;

– полнота выполнения задания;

– новизна и неординарность представленного материала и решений;

– перспективность и универсальность решений;

– умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат проведения анализа ситуации соответствует обозначенному критерию, то студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Критерии оценивания проведения анализа ситуации.

Оценка «отлично» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «хорошо» – при наборе в 4 балла.

Оценка «удовлетворительно» – при наборе в 3 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – при наборе в 2 балла и менее.

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Зачет по дисциплине «Социология управления» проводится в виде фронтального опроса.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Социология управления»

1. Предпосылки возникновения научного управления.
2. Объект, предмет и задачи социологии управления.
3. Теория рационализации Ф.Тейлора.
4. Административная теория А.Файоля.
5. Классики социологии об управлении (Э.Дюркгейм, О. Конт, М.Вебер, К.Маркс).
6. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
7. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
8. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга.

9. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
10. Стратегия модификации (партисипативная теория).
11. Сущность организации её типы, виды.
12. Формы управления социальной организацией.
13. Социальная организация: признаки, структура.
14. Элементы социальной организации.
15. Лидерство и стили руководства коллективом.
16. Коллектив и его структура.
17. Понятие и сущность организационной культуры.
18. Типология организационной культуры.
19. Изменение организационной культуры.
20. Основные черты западной и российской организационной культуры. Проблема управляемости коллективом.
21. Понятие и сущность социального управления.
22. Модели социального управления.
23. Управление и манипулирование.
24. Законы и принципы социального управления.
25. Методы социального управления.
26. Социальная среда управления.
27. Бюрократия: понятие и сущность.
28. Теория «идеальной бюрократии» М. Вебера.
29. Проблема деградации и вырождения управленческой элиты.
30. Социальный конфликт: понятие и сущность.
31. Конфликты в организациях: сущность и причины.
32. Виды и формы организационных конфликтов.
33. Варианты и этапы разрешения организационных конфликтов.
34. Проблема управления конфликтом.
35. Профилактика конфликтов. Конформизм.

Оценка ответа на зачете

Ответ на зачете оценивается по двухбалльной системе:

- отметка «зачтено» ставится, если:
- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную для решения.
- отметка «не зачтено» ставится, если:
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию билета студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Приложение № 2 к рабочей программе дисциплины
«Социология управления»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Поэтому необходимо постоянно осуществлять контроль над систематической работой студентов. В начале изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием разделов дисциплины, с целями и задачами курса, связями с другими дисциплинами, списком основной и дополнительной литературы, графиком консультаций преподавателя.

Чтение лекций предполагает изложение структуры темы и краткого содержания ее основных вопросов, в основном, сложных для усвоения и (или) имеющих дискуссионный характер. Лекционный курс, в основном, строится на основных положениях исследований мониторинга общественного мнения, представленных в научных трудах российских и зарубежных ученых, имеющихся в наличии в библиотеке Университета, ЭБС и упомянутых в списке основной и дополнительной литературы программы. После лекции студенты обращаются к данным источникам для закрепления знаний по рассмотренным на лекции вопросам. В случае затруднения необходимо обратиться за консультацией к преподавателю в соответствии с утвержденным графиком консультаций.

До очередного практического занятия по рекомендованным источникам студентам необходимо проработать теоретический материал, соответствующий теме занятия. На практическом занятии студенты должны принимать активное участие в обсуждении поставленных вопросов, с которыми необходимо ознакомиться заранее, а также в выполнении индивидуальных заданий и практического задания.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Социология управления» состоит в более тщательном изучении предложенного преподавателем теоретического материала, данного на лекциях на основе выложенных в системе Moodle презентаций, конспекта лекций и дополнительных источников, указанных в списке литературы.

Преподаватель оценивает индивидуально работу каждого студента на основании проведенных опросов, решения задач и промежуточных контрольных мероприятий.