

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

---

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики  
и управления социально-  
экономическими системами  
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор  
Авдашкевич С.В.  
28.06.2023

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С.О.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

### 1. Цели и задачи дисциплины:

Цели дисциплины:

- формирование студентом целостного научного представления о социологических основах управления социальными процессами в условиях современного российского общества;
- формирование умений и навыков применения социологических методов познаний управленческих отношений в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний о современных концепциях управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия; о методах социологического анализа управленческих процессов;
- выработка умения применять полученные социологические знания для обоснования и реализации управленческих решений;
- формирование навыков проведения социологического исследования процессов управления, управленческой деятельности;
- приобретение навыков организации совместной работы людей в рабочих группах;
- совершенствование умений и навыков использования социологических знаний при разработке и внедрении инновационных проектов, а также в управленческом консультировании.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	- основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений.	- разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач.	- навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива; - методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.
ПК-2	- механизмы профилактики и разрешения организационных конфликтов.	- применять в практике управления персоналом принципы культурного разнообразия.	- навыками преодоления влияния стереотипов и осуществления межкультурного диалога в общей и профессиональной сферах общения в управлении персоналом.

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социология управления» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

*При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):*

Введение в менеджмент, Основы менеджмента

*Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):*

Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление социальным развитием организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: преддипломная практика.

### 4. Объем дисциплины

*Очная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	36	36
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	33	33
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	3	3
<b>Контактная работа (КоР)</b>	39	39
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Зачет
<b>Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)</b>	0	
<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	72/2	72/2

\* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

*Заочная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		2
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	10	10
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	6	6

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	56	56
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	56	56
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	2	2
<b>Контактная работа (КоР)</b>	12	12
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Зачет
<b>Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)</b>	4	4
<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	72/2	72/2

\* - подготовка к аудиторным занятиям.

## 5. Содержание дисциплины

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Введение в дисциплину. Социология управления как отрасль научного знания.	3	0	0	0	3	0	
2	Возникновение и основные этапы развития социологии управления.	3	2	2	0	3	2	
3	Управление как предмет социологического анализа.	3	2	2	0	3	2	
4	Управление как процесс согласования интересов. Государственные интересы и их осуществление в системе социального управления.	3	2	2	0	2	2	
5	Иерархия в системе управления.	3	2	2	0	2	2	
6	Власть и социальный контроль в системе управления.	3	2	2	0	2	2	
7	Институты социального управления	3	2	2	0	2	2	
8	Бюрократизм, чиновничество, номенклатура.	3	0	2	0	2	2	
9	Личность в системе управления.	3	2	0	0	2	0	
10	Социальные технологии в государственном управлении.	3	0	2	0	2	2	
11	Конфликты в социальном управлении.	3	2	2	0	2	2	
12	Исследование мотивации и удовлетворенности трудом рабочих и служащих организаций различных форм собственности.	3	2	0	0	8	0	
	Итого:		18	18	0	33	18	

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

*Заочная форма обучения:*

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Введение в дисциплину. Социология управления как отрасль научного знания.	2	0	0	0	4	0	
2	Возникновение и основные этапы развития социологии управления.	2	2	0	0	4	2	
3	Управление как предмет социологического анализа.	2	0	0	0	4	2	
4	Управление как процесс согласования интересов. Государственные интересы и их осуществление в системе социального управления.	2	0	0	0	12	2	
5	Иерархия в системе управления.	2	0	0	0	4	2	
6	Власть и социальный контроль в системе управления.	2	2	0	0	4	2	
7	Институты социального управления	2	2	0	0	4	2	
8	Бюрократизм, чиновничество, номенклатура.	2	0	2	0	4	2	
9	Личность в системе управления.	2	0	0	0	4	0	
10	Социальные технологии в государственном управлении.	2	0	2	0	4	2	
11	Конфликты в социальном управлении.	2	0	2	0	4	2	
12	Исследование мотивации и удовлетворенности трудом рабочих и служащих организаций различных форм собственности.	2	0	0	0	4	0	
Итого:			6	4	0	56	18	

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Введение в дисциплину. Социология управления как отрасль научного знания.	Социология управления в системе социологического знания. Ее предметные области. Соотношение социологии управления с социологической теорией, с социологией труда, экономической социологией, социологией организации. Соотношение социологии управления с теорией социального управления, социальным менеджментом и административным управлением. Становление социологии управления как самостоятельной научной и учебной дисциплины. Классическое наследие в социологии управления. Цель, задачи и структура курса. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

<p>Тема 2: Возникновение и основные этапы развития социологии управления.</p>	<p>Парадигмы и теории социологии управления. Представления об управлении обществом в классической социологии XIX в.. Государственное управление и теория элит В. Парето и Г. Моска. М. Вебер о бюрократии. Изучение и анализ феномена массового общества (Г. Лебон, Г. Тард и др.). Концепция научного менеджмента и научное управление Ф. Тэйлора. Биологические и психологические исследования проблем управления в 30-х гг. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо. Школа административного управления А. Файоль. Развитие социологии управления в России. Управленческий аспект в работах П. Сорокина. Исследование феномена толпы в работах Н.К. Михайловского. Социология управления в послереволюционной России. Центральный институт труда и А.К. Гастев. Исследования в 1960-1980 гг. Развитие социологии управления в период 1985-2000 гг. Положение и развитие социологии управления на современном этапе.</p> <p><b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Парадигмы и теории социологии управления</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>	ПК-1,ПК-2	Рефераты №1
<p>Тема 3: Управление как предмет социологического анализа.</p>	<p>Особенности социологического подхода к анализу управления и его места в обществе. Социальная природа и сущность управления. Субъект и объект социального управления. Виды взаимодействия объекта и субъекта управления. Элементы системы управления обществом: социальные институты, организации и т.п. Функции управления. Социальная направленность функций управления. Социальное прогнозирование, методы социального прогнозирования. Проблемы эффективности социальных прогнозов. Социальное проектирование: сущность и виды социального проектирования. Методология, методы и этапы социального проектирования. Социальное планирование. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Специфика социального управления. Методы социального управления. Подсистемы социального управления: социальный контроль и социальные санкции. Виды социальных санкций. Роль социального контроля и социальных санкций в процессе социализации и коррекции отклоняющегося поведения. Социологический анализ моделей управления. Три модели социального управления: субординация, реординация, координация.</p> <p><b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Социальная природа и сущность управления, элементы системы управления обществом</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>	ПК-1,ПК-2	Опрос №1
<p>Тема 4: Управление как процесс согласования интересов. Государственные интересы и их осуществле-</p>	<p>Социальная природа управления. Понятие интереса. Интересы общие, частные и корыстные. Способы согласования интересов. Объективный характер государственного интереса. Столкновение интересов внутри государства. Конфликт интересов и методы его разрешения. Управление и манипулирование, способы защиты от манипуляции. М. Грановеттер о</p>	ПК-1,ПК-2	Рефераты №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ние в системе социального управления.	социальных сетях и их роли в регулировании экономического поведения. Социальные сети и протекционизм. Проблема протекционизма в государственном управлении. Естественный и искусственный государственный интерес, государственная политика, механизм разработки государственного интереса. Направления и методы осуществления государственной политики. Государственный интерес во времени и пространстве. Вектор времени и пространства для государственного интереса. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства. Государственное планирование и программирование как методы реализации государственной политики. Целевые комплексные программы и их роль в реализации государственной политики. Национальные проекты: назначение, соотношение с целевыми программами. Основные направления социально-экономического развития РФ как форма государственного планирования. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Социальная природа управления <b>Лабораторная работа: -</b>		
Тема 5: Иерархия в системе управления.	Понятие и основные законы иерархии. Иерархия как способ поддержания социального порядка. Иерархия и организационная патология. Причины возникновения организационных патологий в иерархических структурах. Иерархия и гетерархия. Сетевые структуры как форма гетерархии. Сетевые структуры в государственном и муниципальном управлении: проблемы и перспективы развития в российском обществе <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Понятие иерархии. Иерархия и социальный порядок <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Кейс-задание №1
Тема 6: Власть и социальный контроль в системе управления.	Понятие и типы власти. Концепции власти в социологии. Власть и управление. Стремление к власти, обладание властью, властная стратификация. Властные элиты. Власть и социальный контроль. Понятие и виды социального контроля. Механизмы социального контроля. Т. Парсонс о социальном контроле. Социальный и административный контроль. Социальный контроль и надзор. М. Фуко о проблемах социального контроля. Доверие как механизм социального контроля. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Понятие и концепции власти <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Тестирование №1
Тема 7: Институты социального управления	Государственная власть и общественный договор. Теория общественного договора. Государство и его функции в современном обществе. Государственная служба, государственный служащий. Институты местного управления. Региональные органы власти и управления, их роль и функции в территориальном развитии. Институты местного самоуправления. Муниципалитеты, их функции в решении проблем развития территории. Муниципальные служащие. Гражданские инициативы в управлении. Проблемы развития гражданского общества в современной России. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b>	ПК-1,ПК-2	Тестирование №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	Базовые институты социального управления <b>Лабораторная работа: -</b>		
Тема 8: Бюрократизм, чиновничество, номенклатура.	Социологическая трактовка бюрократии. М. Вебер о бюрократии. Западная и восточная бюрократия. Бюрократия и бюрократизм. Чиновник, бюрократ. Бюрократические патологии. Социальные проблемы чиновничества в России: опыт социологического исследования. Современные проблемы российского чиновничества и пути их разрешения <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Современные проблемы чиновничества и бюрократии в России <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Рефераты №1
Тема 9: Личность в системе управления.	Личность: понятие, основные характеристики. Социальные позиции и роли личности в управлении. Личностный потенциал работника и его оценка. Основные методы оценки. Личность руководителя, его роль в управлении. Управленческий менталитет. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа: -</b> <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 10: Социальные технологии в государственном управлении.	Понятие социальной технологии, особенности применения в управлении. Технологии социального целеполагания. Социальная экспертиза в управлении. Технологии получения достоверной экспертизы. Технологии взаимодействия с общественностью в системе государственного управления. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Понятие и виды социальных технологий <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 11: Конфликты в социальном управлении.	Понятие конфликта в социальном управлении, анализ источников его возникновения в социальных системах. Основные источники реальных и мнимых конфликтных ситуаций участников социального управления. Типология конфликтов в деятельности социальных организаций. Стадии протекания конфликта, его свойства. Возможные дисфункциональные последствия стадии затухания конфликта. Основные свойства конфликта в социальном управлении. Типовая основа и этапы разрешения конфликтов. Рационально- эмоциональная структура конфликта. Классификация методов управления конфликтными ситуациями в социальной организации с учётом его структуры. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Понятие конфликта: деструктивный и конструктивный конфликты в организации <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 12: Исследование мотивации и удовлетворенности трудом рабочих и служащих организаций различных форм собственности.	Мотивация в управлении. Понятие мотивации. Потребности, ценности, мотивы и стимулы в управлении. Теории потребностей. Теории мотивации Макгрегора, Герцберга, Макклелланда. Современные методы мотивации. Факторы, влияющие на мотивацию. Потребности, интересы госслужащих. Основные методы исследования мотивационного механизма государственных служащих. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа: -</b> <b>Лабораторная работа: -</b>	ПК-1,ПК-2	Опрос №2



38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		
-----------------	---------------------------------	--	--

## 6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Бюрократизм, чиновничество, номенклатура.: Современные проблемы чиновничества и бюрократии в России	Пр	2	Дискуссия
2	Социальные технологии в государственном управлении.: Понятие и виды социальных технологий	Пр	2	Конференция

*Заочная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Бюрократизм, чиновничество, номенклатура.: Современные проблемы чиновничества и бюрократии в России	Пр	2	Дискуссия
2	Социальные технологии в государственном управлении.: Понятие и виды социальных технологий	Пр	2	Конференция

## 7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

## 8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

*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, 2023. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510889>
2. Социология управления : учебник и практикум для вузов / В. Г. Зарубин [и др.] ; ответственные редакторы В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12780-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519175>
3. Тощенко, Ж. Т. Социология управления : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 303 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02316-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489195>

*Дополнительная литература:*

1. 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, 2023. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
Программа прикладного бакалавриата  
Рабочая программа дисциплины  
Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
Форма обучения: очная, заочная  
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
Обновлена на 2023/2024 учебный год

---

04613-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511099>

2. Граждан, В. Д. Социология управления : учебник для бакалавров / В. Д. Граждан. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 607 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2628-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508867>

3. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 190 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07728-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492185>

### **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения**

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

### **10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. [ibooks.ru](http://ibooks.ru) : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [agch.neicon.ru](http://agch.neicon.ru). - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://ecsosman.hse.ru/>. - Текст: электронный

9. ФОМ-MEDIA [Электронный ресурс] : проект фонда "Общественное мнение" : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://fom.ru>. - Текст: электронный

10. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>. - Текст: электронный

## 11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета [imeos.ru](http://imeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

## 12. Оценочные материалы по дисциплине

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

*Очная форма обучения:*

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	5	3
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	3
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	6	4
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	6	4
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	4
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	4
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	5
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	5
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

*Заочная форма обучения:*

<b>Код компетенции</b>	<b>Название дисциплины</b>	<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Семестр/курс</b>	<b>Этап формирования компетенции</b>
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
ПК-2	Социология управления	зачет	2	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	3	2
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	2
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	2
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	4	3
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	4	3
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	3
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	3
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	4
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

### 2.1 Текущий контроль

#### КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

#### Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

### Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### ТЕСТИРОВАНИЕ

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Выполнение теста оценивается по следующим показателям:

- Правильность выполнения заданий теста за отведенный промежуток времени.

### Критерии и шкала оценивания теста

Выполнение заданий теста оценивается по единой схеме, основанной на вычислении коэффициента результативности (КР) учебных достижений. Для этого подсчитывается количество правильных ответов к заданиям теста (А), при этом каждое тестовое задание оценивается в бинарной шкале «правильно – не правильно». Далее фиксируется максимальное количество заданий данного теста (А<sub>max</sub>).

Величина коэффициента результативности учебных достижений студентов в рамках тестирования вычисляется по следующей формуле:  $KP = A / A_{max}$  (значения КР изменяются в пределах от 0 до 1).

<b>Коэффициент результативности (КР)</b>	$KP < 0,4$	$0,4 \leq KP < 0,6$	$0,6 \leq KP \leq 0,8$	$0,8 < KP \leq 1$
<b>Баллы в БРС университета</b>	0	6	8	10
<b>Уровень сформированности компетенций</b>	Не сформирована	Пороговый	Высокий	Повышенный

### СОБЕСЕДОВАНИЕ, ОПРОС

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

#### Показатели и критерии оценивания собеседования, опроса

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Полнота и глубина ответа	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - частично выполнен - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов « <b>2 балла - 1 балл - 0 баллов</b> »
2	Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией)	
3	Рациональное использование приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели)	
4	Умение поддерживать и активизировать беседу, корректное поведение	
5	Рациональное использование времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)	

### Шкала оценивания собеседования, опроса

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за собеседование, опрос представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10-9	8-7	6-5	Менее 5
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### РЕФЕРАТ

Самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая на основе преобразования документальной информации и раскрывающая суть изучаемой темы; представляет собой краткое изложение содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы важного социально-культурного, народнохозяйственного или политического значения. Реферат отражает различные точки зрения на исследуемый вопрос, в том числе точку зрения самого автора.

### Показатели и критерии оценивания реферата

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	<b>Новизна текста</b> (актуальность темы исследования; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; самостоятельность оценок и суждений).	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию <b>«выполнен - частично выполнен - не выполнен»</b> , что соответствует следующему распределению баллов <b>«2 балла - 1 балл - 0 баллов»</b>
2	<b>Степень раскрытия сущности вопроса</b> (соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина знаний по теме; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному проблеме).	
3	<b>Обоснованность выбора источников</b> (оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования, в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).	
4	<b>Соблюдение требований к оформлению</b> (насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения, в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры, владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата).	
5	<b>Ответы на дополнительные вопросы</b>	

### Шкала оценивания реферата

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за реферат представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10-9	8-7	6-5	Менее 5
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### КЕЙС-ЗАДАНИЕ

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, ана-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

лизирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

### Показатели и критерии оценивания кейс-задания

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - выполнен частично - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов « <b>4 балла - 2 балла - 0 баллов</b> »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

### Шкала оценивания кейс-задания

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	20	15	10	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

#### 2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

#### 2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Зачёт – форма проверки знаний обучающихся. При успешном прохождении зачёта в ведомость и зачётную книжку ставится пометка об успешном прохождении испытания по дисциплине или её разделу. В ходе зачёта учитывается уровень знания, умения и владения обучающегося по изучаемой дисциплине.

Показателями и критериями оценивания учебных достижений по дисциплине (выставлении отметки о зачете) являются результаты текущего контроля.

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачётом без оценки

<b>Баллы по дисциплине*</b>	60 и менее		61-73		74-90		91-100
<b>Итоговая оценка по дисциплине*</b>	Незачет		Зачет				
<b>Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня</b>	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
<b>Уровень сформированности компетенций</b>	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

\*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за зачет и текущий контроль).

#### 2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Не предусмотрено учебным планом

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной



38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	Пороговый	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</li> <li>- роль, функции и задачи менеджера в современной организации;</li> <li>- методы эффективного управления на основе использования теорий и принципов лидерства;</li> <li>- виды, источники, стадии конфликтных ситуаций и способы разрешения конфликтов;</li> <li>- понятие и типы власти;</li> <li>- концепции власти в социологии.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать систему мотивации, использовать методы корректировки организационного поведения;</li> <li>- адаптировать работников к реальным ситуациям и вырабатывать собственные рекомендации по корректированию поведения сотрудников при формировании систем мотивации, стилей лидерства и методов разрешения конфликтов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа организационного поведения сотрудников, использовать методы корректировки организационного поведения;</li> <li>- навыками анализа своей профессиональной деятельности и личностных особенностей;</li> <li>- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;</li> <li>- организационными ценностями и убеждениями, применять их в жизни, в т.ч. в управленческой деятельности.</li> </ul>
	Высокий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- об основных принципах формирования коллектива, как социальной группы;</li> <li>- логику процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выступать перед коллективом, излагать свои мысли, отстаивать свои убеждения;</li> <li>- использовать механизмы социального и административного контроля.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- системой ценностей, необходимой для профессиональной деятельности;</li> <li>- методами анализа организационного поведения сотрудников, методами корректировки организационного поведения, социального и административного контроля в практике управления коллективом.</li> </ul>
	Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива;</li> <li>- методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.</li> </ul>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-2	Пороговый	- понятие коммуникационного пространства в организации; - основные аспекты межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	- классифицировать конфликтные ситуации; - проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации.	- современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
	Высокий	- причины возникновения организационных конфликтов.	- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации с учетом культурного своеобразия и ценностных ориентаций межкультурного социума.	- методами социокультурной и межкультурной коммуникации, обеспечивающими адекватность социальных и профессиональных контактов в управлении персоналом.
	Повышенный	- механизмы профилактики и разрешения организационных конфликтов.	- применять в практике управления персоналом принципы культурного разнообразия.	- навыками преодоления влияния стереотипов и осуществления межкультурного диалога в общей и профессиональной сферах общения в управлении персоналом.

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

**Методика формирования оценки по дисциплине.** Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п. Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен,	Уровень сформированности компетенции*	Средний уровень сформированности
---	---------------------------------------	----------------------------------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

<i>зачет с оценкой при наличии)</i>	Студент №1	...	Студент № N	компетенций по каждому оценочному средству
.....	.....			
<b>Итоговый уровень:</b>	.....			

\* *пороговый, высокий или повышенный*

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

#### Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности №1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

**4. 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.**

#### Тематика вопросов для опроса №1.

1. Социология управления в системе социологического знания. Ее предметные области.
2. Соотношение социологии управления с социологической теорией, с социологией труда, экономической социологией, социологией организации.
3. Соотношение социологии управления с теорией социального управления, социальным менеджментом и административным управлением.
4. Становление социологии управления как самостоятельной научной и учебной дисциплины. Классическое наследие в социологии управления.
5. Основные функции социологии управления?

#### Тематика вопросов для опроса №2.

1. Что такое субъект управления?
2. По видам регулируемой деятельности объекты управления подразделяются на ....
3. По каким основаниям можно типологизировать социальные отношения?
4. Вертикальная структура управления?
5. Экономические методы управления?

6. В чем заключается теория рационализации Ф. Тейлора?
7. Что такое коммуникация?

### **Контрольная работа №1**

1. Особенности социологического подхода к анализу управления и его места в обществе. Социальная природа и сущность управления.
2. Субъект и объект социального управления.
3. Виды взаимодействия объекта и субъекта управления.
4. Элементы системы управления обществом: социальные институты, организации и т.п. Функции управления.
5. Социальная направленность функций управления.
6. Социальное прогнозирование, методы социального прогнозирования.
7. Проблемы эффективности социальных прогнозов.
8. Социальное проектирование: сущность и виды социального проектирования. Методология, методы и этапы социального проектирования.
9. Социальное планирование.
10. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами.
11. Специфика социального управления.
12. Методы социального управления.
13. Подсистемы социального управления: социальный контроль и социальные санкции.
14. Виды социальных санкций.
15. Роль социального контроля и социальных санкций в процессе социализации и коррекции отклоняющегося поведения.
16. Социологический анализ моделей управления.
17. Три модели социального управления: субординация, реординация, координация.

### **Тематика рефератов №1.**

1. Управление как социальная проблема.
2. Социологическая интерпретация управления.
3. Социальные ценности и нормы и их роль в управленческой деятельности.
4. Методы социологического исследования проблем управления.
5. Основные процедуры социологического анализа проблем управления.
6. Технологии социологического исследования.
7. Управляемые системы как практическая проблема.
8. Управление изменениями организационной структуры как практическая и научная проблема.
9. Влияние институциональной среды на функционирование управляемой социальной системы.
10. Этапы эволюции управленческой мысли: социологический анализ.
11. Индустриальная и постиндустриальная парадигмы управления.
12. Проблемы и перспективы формирования института социального управления в России.
13. Социальная организация труда в индустриальном и постиндустриальном обществах.
14. Анализ технологии современного производства в социологии управления.
15. Особенность отечественной модели управления и ее перспективы.

16. Социологический аспект современных реформ государственной службы в России.
17. Мировые кризисы и проблема управляемости процессов глобализации.
18. Вклад Ф.У.Тейлора в развитие науки управления.
19. Идеи школы «человеческих отношений» и их современная интерпретация.
20. Человеческий фактор в социальном управлении.
21. Конкурентоспособность современной организации.
22. Качество управленческих решений и пути его повышения.
23. Социальная роль конфликта и методы управления им.
24. Социальная ответственность и ее значение в современных условиях.
25. Руководитель и коллектив: характеристика взаимоотношений, пути оптимизации

### **Кейс-задание №1.**

#### *«Команда и ее роль в организации»*

Команда - коллектив единомышленников сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации или ее структурном подразделении (если идет речь о команде подразделения). Команда -социальная группа в которой неформальные отношения между ее членами могут иметь большое значение, чем официальные, а действительная роль и влияние конкретной личности не совпадают с ее формальным статусом. Управленческая команда выступает одновременно и как «мозг» и как «мотор» организации, как важнейший инструмент программно-целевого планирования и стратегического управления. Иногда менеджеры в малом и среднем бизнесе используют это понятие для характеристики всего коллектива, подчеркивая, таким образом, высокий уровень сплочения сотрудников, их приверженность к ценностям организации, понимание взаимосвязи, собственного благополучия и процветания фирмы.

Вы - управленец. У вас очень сплоченная команда, вместе с ними вы начинали свой бизнес. Из этих четырех ведущих специалистов двое являются мужем и женой. Они отличаются тем, что именно когда они вдвоем, то способны провести переговоры с другими фирмами и добиться максимальных результатов. Но на последних таких переговорах они потерпели «фиаско». На совещании вы выясняете причины такого провала. В ответ вы слышите лишь их взаимные упреки, а от сотрудников узнаете, что эта семейная пара на грани развода.

Следовательно, вы понимаете причину их неудовлетворительных результатов на прошедших переговорах. Так как все вместе вы команда, то необходимо снять напряжение между семейными сотрудниками, ведь в ближайшее время в вашей фирме предстоит провести очень важные для вас переговоры.

#### ***Вопросы***

1. Какие шаги вы предпримите, чтобы вернуть былую работоспособность этим людям, ведь именно они составляют основу всей вашей команды?
2. Если один из супружеской пары захочет уволиться, чтобы решить свои личные проблемы, что Вы будете делать, ведь в течение 7 лет они выработали свой индивидуальный стиль, обладают высокой компетенцией, умеют выполнять необходимую работу в условиях нехватки времени, и сами по себе являются «визитной» карточкой вашей фирмы для клиентов?

### **Тестирование №1.**

1. Социолог считавший, что различные виды бюрократии представляют собой порочный круг, ведущий к понижению эффективности деятельности

- а) М. Крозье
- б) Р. Мертон
- в) М. Вебер
- г) П. Дракер

2. Фактор прямого воздействия внешней среды в управлении

- а) научно-технический прогресс
- б) законы
- в) политические изменения
- г) экономическая нестабильность

3. Экстраполяция — это ...

- а) распространение выводов, сделанных при изучении одной части какого-либо явления, на другую его часть, в том числе ненаблюдаемую
- б) разрешение трудно формализуемой или плохо формализованной задачи
- в) метод сбора первичной информации об объективных и субъективных факторах со слов опрашиваемого
- г) исследование каких-либо явлений путем построения их моделей

4. Национальный психический склад включает ...

- а) привычки, вкусы, традиции
- б) национальный характер
- в) социальные установки
- г) смысл жизни

5. Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую подготовку называется ...

- а) кадры
- б) управленческий потенциал
- в) кадровый резерв
- г) кадровый потенциал
- д) человеческий капитал

6. Модель технологизации, в которой смена парадигм воспроизводства на качественно новом уровне восприятия социальной жизни. Технологический разрыв при этом знаменует новый этап в воспроизводстве социальной системы

- а) «воронка»
- б) «пирамидка»
- в) «цепи»
- г) «ступени»
- д) «лесенка»

7. Проблемой управляемости системы занимался ...

- а) М. Крозье
- б) Ф. Дунаевский
- в) А. Богданов
- г) А. Пригожин

8. Метод, который нельзя отнести к экономическим методам управления

- а) хозяйственный расчет
- б) ценообразование
- в) формы дисциплинарного воздействия
- г) финансирование

9. В результате предвидения возникает ...
- а) прототип, прообраз предполагаемого или возможного объекта
  - б) возникает принципиально новое явление
  - в) научное обоснование планов и программ развития
10. Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на
- а) федеральную государственную гражданскую службу
  - б) муниципальную службу
  - в) военную службу
  - г) государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации
  - д) региональную государственную гражданскую службу
11. Квалифицированные работники, реализующие главные задачи и цели организации (как управленческие, так и функционально-специальные)
- а) кадровый резерв
  - б) персонал
  - в) штатный состав
  - г) нештатный состав
12. Компьютерная система, поставляющая работникам высших звеньев управленческую информацию, используемую для нетрадиционного полиструктурного принятия непрограммируемых управленческих решений
- а) АРМ (автоматическое рабочее место)
  - б) ГИС (геоинформационные системы)
  - в) СУБД (система управления базами данных)
  - г) СОД (системы обработки данных)
  - д) СППР (система поддержки принятия решений)

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Объект, предмет, задачи и функции социологии управления.
2. Структура и типы систем управления.
3. Определение, функции, факторы риска социального управления.
4. Типы управления в обществе.
5. Свойства системы управления обществом.
6. Принцип действия систем управления обществом.
7. Управляющее воздействие и виды управления.
8. Механизм и формы администрирования.
9. Координация, реординация и субординация.
10. Понятие организационной иерархии.
11. Управление как социальное явление: социальная сущность и институциональный характер.
12. Социологический подход к исследованию явлений управления.
13. Объект, предмет и задачи социологии управления.
14. Концепции естественного (Бентам, Смит) и искусственного социального порядка (Т.Гоббс, Дж.Локк, Ж.-Ж.Руссо) и управление.
15. Проблемы управления и формирования социального порядка в работах О. Конта, Ф. Тенниса, Э. Дюркгейма, К. Маркса и М. Вебера.
16. Концепция уровней регуляции и управления в теории систем социального действия Т. Парсонса.
17. Проблема синтеза рациональной и естественной моделей организации в социологии организаций (А. Голднер, А. Пригожин).

18. Современная парадигма управления и ее значение для социологии управления.
19. Системно-деятельностная модель управляемой социальной системы: структура, функции и режим функционирования.
20. Модели управления государственными организациями.
21. Социальные интересы и их иерархия.
22. Общее благо и публичный интерес.
23. Соотношение индивидуальных и общих интересов.
24. Столкновение интересов и механизмы их разрешения.
25. Социальные обмены и обманы.
26. Корыстные интересы и манипулирование.
27. Психологическое манипулирование, способы противодействия ему.
28. Сравнение управления и манипулирования.
29. Взаимодействие организации со средой.
30. Понятие о проблемном поле социологии управления.
31. Социологические проблемы управленческой практики: проблемы управления людьми, отношениями, результатами и системами.
32. Структура, стадии и этапы социологического исследования проблем управления.
33. Явления управления как социальные факты.
34. Метод установления как специфический метод социологии управления.
35. Соотношение исполнительских и управленческих функций в процессе труда как предмет социологического анализа.
36. Социальная организация труда и производства в индустриальном и постиндустриальном обществах.
37. Технологии современного производства и технологии управления и их анализ в социологии управления.
38. Управляемость организаций, учреждений и их подразделений.
39. Кризисные трансформации и их преодоление.
40. Управление как социальный институт и возможность его реформирования.
41. Особенность отечественной модели управления и ее перспективы.
42. Социологический аспект административной реформы в России.
43. Мировые кризисы и потребность в повышении управляемости процессов глобализации.
44. Социологический анализ эволюции управленческой мысли.
45. Управление в постиндустриальном обществе как одна из гипотез о путях развития социального института управления в XXI веке.

### **Примерный перечень практических заданий к зачету**

1. Охарактеризуйте существующие модели управления государственными организациями. Раскройте преимущества и недостатки каждой из них. Обоснуйте свой выбор.
2. Проведите классификацию социологических проблем управленческой практики. Расставьте приоритеты следующих элементов управления: проблемы управления людьми, отношениями, результатами и системами. Какой из них кажется наиболее сложным с точки зрения регулирования? Ответ обоснуйте.
3. Как люди реагируют на нарушение социальных норм? Приведите пример поведения, нарушающего общепринятые рамки. Как окружающие нас люди реагируют на нарушение социальных норм? Обоснуйте свое мнение.
4. Приведите примеры социальных коммуникаций. Сравните реальное и виртуальное общение.



38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
Программа прикладного бакалавриата  
Рабочая программа дисциплины  
Дисциплина: Б1.В.ДВ.04.01 Социология управления  
Форма обучения: очная, заочная  
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
Обновлена на 2023/2024 учебный год

---

Какой вид общения с большей вероятностью сближает сотрудников организации? Обоснуйте свое мнение.

5. Раскройте понятие психологического манипулирования. Назовите способы противодействия манипулированию. Объясните возможные последствия применения манипулирования в управленческой практике.